

Der Beitrag des
Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes
zur Lösung des
betrieblichen Leistungsproblems
in der
Deutschen Demokratischen Republik

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der wirtschaftswissenschaftlichen Doktorwürde
der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der

Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

P. Hermann Pichert

Diplom-Volkswirt aus Bunzlau

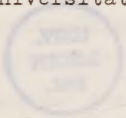
Marburg

1967



Digitized by the Internet Archive
in 2026

DER BEITRAG DES
FREIEN DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZUR LÖSUNG DES BETRIEBLICHEN LEISTUNGSPROBLEMS
IN DER DEUTSCHEN DEMOKRATISCHEN REPUBLIK

Inaugural - Dissertation
zur
Erlangung der wirtschaftswissenschaftlichen Doktorwürde
der
Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der
Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

P. HERMANN P I C H E R T
Diplom-Volkswirt aus Bunzlau

M a r b u r g
1967

Der Verfasser dankt der Stiftung Volkswagenwerk und dem Marburger Universitätsbund e.V. herzlich für ihre finanzielle Unterstützung bei der Vervielfältigung der Arbeit.



Als Dissertation von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 3. Juli 1967.

Berichterstatter : Professor Dr. Hensel

Mitberichterstatter: Professor Dr. Kirsch

Tag der mündlichen Prüfung: 8. Juli 1967

INHALTSVERZEICHNIS

=====

Verzeichnis der Abkürzungen	7
Einleitung	9
I. Teil: Der FDGB - die Einheitsgewerkschaft der DDR .	16
§ 1 Die Organisation	17
1. Zentral-politische Organe	19
2. Zentral-fachliche Organe	22
3. Regional-politische Organe	24
4. Regional-fachliche Organe	25
5. Lokale Organe	29
6. Betriebs- und Kombinatsgewerkschafts- organisationen	31
7. Der Gewerkschaftsfunktionär	38
§ 2 Der FDGB und seine Stellung in der DDR-Gesellschaft	40
1. Die Stellung des FDGB zu Staat und Partei ...	40
2. Der FDGB, seine Mitglieder und die Bevölkerung	48
§ 3 Die Organisationsprinzipien	50
1. Produktions- und Territorialprinzip	51
2. Das Prinzip des demokratischen Zentralismus .	53
II. Teil: Die Leistungsfunktionen des FDGB im Betrieb	57
1. Kapitel: Der FDGB im Leistungssystem der DDR - Planung	57
§ 1 Planung und Planungsorgane	58
§ 2 Plandiskussion	65
§ 3 Zum Betriebsplan gehörende Einzelpläne	69
§ 4 Der Betriebskollektivvertrag	82
1. Der Betriebskollektivvertrag in der DDR	82
2. Inhalt und Bedeutung des BKV	90
§ 5 Die Wettbewerbskonzeption	97
1. Die betriebliche Wettbewerbskonzeption	98
2. Überbetriebliche und VVB-Konzeptionen	103
3. Die Bedeutung der Wettbewerbskonzeption	106
§ 6 Zusammenfassung	107

2. Kapitel: Der FDGB im Leistungssystem der DDR - Planverwirklichung	108
1. Abschnitt: Gewerkschaftsorgane und "Masseninitiative"	108
§ 1 Der sozialistische Wettbewerb	108
1. Ursprung des sozialistischen Wettbewerbs	110
2. Wettbewerbsformen	112
3. Die Technik des Wettbewerbs	120
a) Planaufschlüsselung	120
b) Der Wettbewerbsaufruf und das Beispiel	121
c) Die Wettbewerbsverpflichtung	125
d) Die Wettbewerbsatmosphäre	127
e) Erfahrungsaustausch und Leistungsvergleich .	129
f) Das Haushaltsbuch	133
g) Moralische Anreize im Wettbewerb	135
h) Materielle Anreize im Wettbewerb	143
4. Aufgaben und Funktionen des sozialistischen Wettbewerbs	143
5. Sozialistischer Wettbewerb und FDGB	148
§ 2 Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit	153
1. Der Begriff "sozialistische Gemeinschaftsarbeit"	153
2. Der Ursprung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit	154
3. Formen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit	158
4. Funktion und Inhalt der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit	164
§ 3 Die Neuererbewegung	170
1. Die Entwicklung der Neuererbewegung	171
2. Organe und Formen der Neuererbewegung	173
3. Aufgaben der Neuerer sowie Inhalt und Funktionen der Neuererbewegung	181
4. Die Leistungsbeeinflussung in der Neuererbewegung	184
5. Neuererbewegung und die Aufgaben der Gewerkschaftsorgane	188
§ 4 Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion	190
1. Formen der Kontrolle in sowjetsozialistischen Ordnungen	192

2. Ursprung und Entwicklung der gesellschaftlichen Kontrolle	194
3. Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion	197
4. Funktionen und Ziele der ABI	205
2. Abschnitt: Gewerkschaftsorgane und ihr Wirken in Leistungsgremien	210
§ 1 Ständige Produktionsberatung und Produktionskomitee	211
1. Ständige Produktionsberatung und Produktionskomitee	211
2. Die Ständigen Produktionsberatungen	214
3. Die Produktionskomitees	217
§ 2 Sozialistische Arbeits- und Forschungsgemeinschaften	222
§ 3 Ökonomische Konferenzen	225
§ 4 Qualifizierungsorgane im Betrieb	226
1. Gesetzliche Grundlagen	227
2. Qualifizierung, Plan und Lohn	229
3. Betriebliche Qualifizierungsorgane	234
4. Qualifizierung und Gewerkschaftsorgane	237
3. Kapitel: Sozialpolitik, Leistungsproblem und Interessenvertretung	239
§ 1 Arbeits- und Lebensbedingungen	239
§ 2 Normen, Lohn und Arbeitsrecht	242
§ 3 Arbeits- und Gesundheitsschutz	245
§ 4 Interessenvertretung durch Recht und Zwang? ..	248
1. Rechtsorgane des FDGB im Betrieb	250
a) Die Konfliktkommissionen	250
b) Rechtsberatungsstellen	252
2. Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin - der sozialistische Zwang zur Arbeit	254
III. Teil: FDGB und Interessenvertretung durch Lösung des Leistungsproblems?	257
§ 1 Funktionen des FDGB im Leistungssystem	257
1. Ökonomisch-technische Funktionen	258
2. Sozialpolitische Funktionen	260
3. Ideologische Funktionen	262
4. Anreize und Kontrollen im Leistungssystem ...	263

§ 2 Interessenkonflikt und "gesetzmäßiges Handeln" im FDGB	265
§ 3 Interessenvertretung?	268
Literaturverzeichnis	269
1. Bücher und Schriften	269
2. Artikel und Aufsätze	276
3. Gesetze, Verordnungen, Beschlüsse	294

VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN =====

ABI	Arbeiter-und-Bauern-Inspektion
AGL	Abteilungsgewerkschaftsleitung
AKV	Abteilungskollektivvertrag
AWE	Automobilwerk Eisenach
BfE	Betriebsbüro für Erfindungs- und Vorschlags- wesen
BfN	Betriebsbüro für das Neuererwesen
BGL	Betriebsgewerkschaftsleitung
BKV	Betriebskollektivvertrag
BPF	Betriebsprämienfonds
BPO	Betriebsparteiorganisation
BV	Bundesvorstand
DA	Die Arbeit. Monatliche Zeitschrift des FDGB
DDR	Deutsche Demokratische Republik - Eigenbezeich- nung für das auch als Mitteldeutschland oder Sowjetische Besatzungszone (SBZ) bekannte Gebiet des ehemaligen Deutschen Reiches
DGL	Dorfgewerkschaftsleitung
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDJ	Freie Deutsche Jugend
GBA	Gesetzbuch der Arbeit (1961)
GBL.	Gesetzblatt
GdA	Gesetz der Arbeit (1950)
HdSW	Handwörterbuch der Sozialwissenschaften
IG/Gew.	Industriegewerkschaften/Gewerkschaften
KdT	Kammer der Technik (auch: KDT)
KGL	Kombinatsgewerkschaftsleitung
KK	Konfliktkommission
MDN	Mark der Deutschen Notenbank (heute: M)
NAW	Nationales Aufbauwerk
ND	Neues Deutschland. Zentralorgan der SED
OGL	Ortsgewerkschaftsleitung
PK	Produktionskomitee
PNT	Plan Neue Technik
RKV	Rahmenkollektivvertrag
SAG	Sozialistische Arbeitsgemeinschaft
SBZ	vgl. DDR

SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SMAD	Sowjetische Militäradministration in Deutschland (auch: SMA)
SPB	Ständige Produktionsberatung
SPK	Staatliche Plankommission
TAN	Technisch begründete Arbeitsnorm
TOM	Technisch-organisatorische Maßnahme
UdSSR	Union der Sozialistischen Sowjet-Republiken
VEB	Volkseigener Betrieb
VO	Verordnung
VVB	Vereinigung Volkseigener Betriebe
Wema	Werkzeugmaschinenwerk (auch: WMW)
ZK	Zentralkomitee
ZV	Zentralvorstand

EINLEITUNG

In den meisten Ländern, gleich welcher Ordnung gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gemeinlebens sie angehören, bestehen Organisationen, die sich als Interessenvertreter der durch Arbeitsvertrag gebundenen abhängigen Arbeitskräfte verstehen und sich Gewerkschaften nennen. Unter diesem Namen treten sie sowohl in den Ländern, die dem System dezentraler, als auch in den Ländern, die dem System zentraler Planung und Lenkung gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Geschehens angehören, auf - so auch in den beiden Teilen Deutschlands.

Im einen Teil, in der Bundesrepublik Deutschland, ist der Deutsche Gewerkschaftsbund als Dachverband und bedeutendster Repräsentant des Gewerkschaftswesens ein Bestandteil der hier verwirklichten Ordnung dezentraler Planung und Lenkung. Unter den Ordnungsbedingungen des anderen Teiles, der Deutschen Demokratischen Republik, wirkt der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund, der von sich behauptet, er übe die gleichen Funktionen aus wie jede Gewerkschaft, also auch wie der DGB.

Als Teil einer Ordnung unterliegen Gewerkschaften deren Bedingungen, unter denen sie bestehen und wirken, die aber zum großen Teil nicht von ihnen selbst oder von ihnen allein gestaltet werden können. Sowohl der DGB und die ihn tragenden Einzelgewerkschaften als auch die im FDGB zusammengefaßten Fachgewerkschaften müssen sich der sie umgebenden Ordnung weitgehend konform verhalten. Die behaupteten gleichen Funktionen bestehen nur scheinbar. Funktionsvergleiche können nur auf der Grundlage der die Funktionen bestimmenden Ordnungsformen vorgenommen werden.

Eine Gewerkschaftstheorie, die diesen Aspekt hinreichend berücksichtigt, fehlt bisher. Dennoch darf gesagt werden, daß sich der DGB seiner Funktionen unter der in der Bundesrepublik bestehenden Ordnung weitgehend bewußt ist. Nicht bekannt ist jedoch in der Regel, wodurch das Handeln und Verhalten einer sowjetsozialistischen Gewerkschaft wie des FDGB bestimmt wird.

In der DDR ist nach 1945 eine Ordnung zentraler Planung und Lenkung des Wirtschaftsprozesses nach sowjetischem Vorbild

errichtet worden. Erklärtes Ziel der politischen Führung ist es, auch die gesellschaftlichen Prozesse dieser zentralen Planung zu unterwerfen. Die zentrale staatliche Planung erfordert eine ebensolche Verwirklichung der Pläne. Das heißt aber nichts anderes, als daß die zentralen Planziele mit Hilfe zentral festgelegter und vorgeschriebener Leistungsanreize und Leistungskontrollen erreicht werden müssen. Diesem Zweck dienen neben anderem das als gesellschaftliches deklarierte staatliche Eigentum sowie politisch festgesetzte Preise und Löhne. Eine durch die Form der Planung bedingte straffe zentrale politische und wirtschaftliche Willensbildung und Willensverwirklichung unterstützt die Verwirklichung der zentralen staatlichen Pläne. Sie wird besonders in den Organisationsformen z.B. auch des FDGB sichtbar. Beherrschendes Verhaltensprinzip dieser Organisationen ist das Prinzip des demokratischen Zentralismus, wobei dem Zentralismus die entscheidende, dem demokratischen Prinzip lediglich eine beschränkt selektive Rolle zufällt.

Die Führung des FDGB behauptet von ihrer Organisation, sie vertrete die Interessen der Mitglieder und darüber hinaus aller Arbeitnehmer in der DDR. Da aber jede Form der Interessenvertretung von der politischen Ordnung her bestimmt wird, muß diese Funktion des FDGB, sofern er ihr zu genügen in der Lage ist, auf andere Weise wahrgenommen werden, als es unter marktwirtschaftlichen Bedingungen beispielsweise durch den DGB in der Bundesrepublik geschieht.

Der FDGB, der sich als Gewerkschaftsbund, als Gewerkschaft der als marxistisch verstandenen sowjetsozialistischen Gesellschaftsordnung der DDR versteht, glaubt, den Ordnungsbedingungen entsprechend, die Interessen der Arbeitnehmer dadurch am besten vertreten zu können, daß er samt allen seinen Organen auf die Verwirklichung der zentralen Pläne der ebenfalls die Arbeitnehmerinteressen vertreten wollenden politischen Führung mit aller Kraft hinwirkt. Nach Maßgabe der Planverwirklichung könnte sodann vom Staat den Interessen der Arbeitnehmer entgegengekommen werden. Die diesem System eigene Ideologie verlangt dabei, daß sich die individuellen

an die als gesellschaftlich geglaubten Interessen anpassen, denn nur diese seien es wert, verwirklicht zu werden. Während es also der Staat als sein Privileg ansieht, das Interessenproblem zu lösen, trägt der FDGB dazu bei, die Voraussetzungen für die Lösung dieses Problems, wie es sich der politischen Führung stellt, zu schaffen, indem er zunächst und primär auf die Lösung des Leistungsproblems hinzuwirken hat. Er vertritt nicht unmittelbar, sondern bestenfalls mittelbar die Arbeitnehmerinteressen.

Zu diesem Zweck werden die Führung des FDGB und die ihr untergeordneten Organe angehalten, die individuellen Interessen der Arbeitnehmer auf die Verwirklichung der zentralen Pläne zu lenken. Auf welche Weise das geschieht bzw. geschehen soll und welcher Instrumente sich der FDGB dabei bedient, ist Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Zuvor erscheint es jedoch notwendig, den Leistungsort als Ort der Planverwirklichung kurz zu betrachten.

Die Verwirklichung der zentralen Pläne vollzieht sich vor allem in den Betrieben. Der volkseigene Betrieb, besonders aber der zentralgeleitete, einer Vereinigung Volkseigener Betriebe angegliederte volkseigene Betrieb steht daher im Mittelpunkt der Untersuchung, wenngleich die Organe des FDGB nicht nur im Betrieb tätig werden. Um ein möglichst geschlossenes Bild seiner wesentlichen Funktionen herausarbeiten zu können, mußte auf die mit der Frauen-, Jugend- und Angestelltenarbeit sowie mit seiner Arbeit im nichtindustriellen Bereich verbundenen Probleme verzichtet werden. Der Analyse einzelner Leistungsinstrumente, an denen der FDGB in den Betrieben maßgeblich mitzuwirken hat, liegen die vielfältigen innerbetrieblichen Interessenkonstellationen bei Planung und Planverwirklichung, die im folgenden kurz dargestellt werden, zugrunde.

Geplant wird zentral. In die Pläne gehen damit vor allem die Ziele der politischen Führung ein und nur nach Maßgabe dieser die Ziele der Bevölkerung, die gleichzeitig die Belegschaften der Betriebe stellt. Sofern die Belegschaftsangehörigen, gleichgültig ob sie gewerkschaftlich organisiert oder nicht organisiert, ob sie Parteimitglieder sind oder nicht, ob sie

funktionslos gesellschaftlichen Organisationen angehören oder ob sie ehrenamtliche Funktionsträger von Partei, Gewerkschaft, Jugend- oder Frauenorganisation sind, an der Planung teilnehmen oder ihre Teilnahme gewünscht wird, vermögen sie nicht oder nur in geringem Maße dazu beizutragen, Ziele zu setzen und an der Zielauslese mitzuwirken. Die Planziele bleiben von der politischen Führung gesetzte Daten. Die Arbeitnehmer können demnach an der Planung nur aus dem Blickwinkel bestmöglicher Planverwirklichung ein Interesse haben: Wie können die Pläne leicht erfüllbar gehalten, wie können sie mit möglichst geringem Aufwand erfüllt werden?

Da für den Betriebsleiter und seinen Stab wie für die Betriebsgewerkschaftsleitung und die Betriebsparteiorganisation an der Planerfüllung ebenfalls deren persönliche Vorteile hängen bzw. nur durch Planerfüllung persönliche Nachteile vermieden werden können, besteht in der Phase der Planung - sofern die Belegschaft überhaupt an ihr teilzunehmen in der Lage ist - zwischen ihr und den Leitern weitgehende Identität der Interessen, die im Widerspruch zu den Interessen der politischen Führung stehen. Denn die für die Planverwirklichung gewährten Anreize unterscheiden sich für die Belegschaft und die Betriebsleitung weitgehend nur quantitativ, zwingen damit also vielfach zu gleichgerichtetem Verhalten. Ein Kennzeichen dieses Widerspruchs sind die "weichen Pläne", bei deren Ausarbeitung die Betriebe gegenüber den staatlichen Planungsinstanzen Kapazitäten verschweigen und sich damit bereits in der Phase der Planung Leistungsreserven für die Planverwirklichung sichern.

Diese innerbetriebliche Interessenidentität besteht aber nur, sofern die materiellen Bindungen der Leiter und der Belegschaft an den Betrieb überwiegen. Mit Hilfe von Partei, Gewerkschaft und anderen Massenorganisationen soll der materiellen eine ideologisch verbrämte "sozialistische" Bindung zur Seite gestellt werden. Die materielle Interessenidentität im Betrieb kann und soll bereits in der Phase der Planung mittels zentraler Unterweisung, Weisung und Kontrolle gerade durch die gesellschaftlichen Organe in eine die ge-

samte Gesellschaft umfassende Interessenidentität umgeformt werden. Je nachdem, wie sich die zentrale ideologische Einflußnahme auswirkt, wird es zu unterschiedlichen Interessenkonstellationen kommen können.

So ist es durchaus denkbar, daß sich einzig die Belegschaft an weichen Plänen interessiert zeigt, weil der Betriebsleiter durch indoktrinierte Partei- und Gewerkschaftsfunktionäre in hohem Maße und - was vielfach nicht vorausgesetzt werden kann - auch sachkundig kontrolliert wird, so daß es ihm nicht gelingt, Leistungsreserven zu verdecken. Es kommt jedoch auch häufig vor, daß sich Belegschaft und BGL oder die Belegschaft durch die BGL gegen "harte Pläne" wehren, der Betriebsleiter aber - durch die BPO kontrolliert - seine eigenen materiellen Interessen zugunsten der ideologischen Postulate und der betriebsfremden Planziele der politischen Führung verleugnen muß. Oft kämpft allerdings der Betriebsleiter für seinen weichen Planvorschlag gegen die BPO und die von dieser kontrollierte BGL, wobei sich die Belegschaft abwartend verhält und, sofern sie die Zusammenhänge durchschaut, mit dem Anliegen des staatlichen Leiters sympathisiert. Weitere Möglichkeiten des Gegen- und Miteinander sind durchaus denkbar, vor allem deshalb, weil sich die Interessenlagen von Abteilung zu Abteilung, von Meisterbereich zu Meisterbereich, von Brigade zu Brigade, von Belegschaftsmitglied zu Belegschaftsmitglied ändern können, aber auch innerhalb dieser einzelnen Betriebsgliederungen von Planperiode zu Planperiode wechseln, je nachdem ob die materiellen Eigeninteressen oder die hinreichend kontrollierten und damit erzwungenen ideologischen Absichten sich durchzusetzen vermögen.

Diese kaum überschaubare Vielzahl sich ergänzender und einander entgegenstehender Interessen im Betrieb stößt zudem außerhalb des Betriebs auf die die Planung kontrollierenden oder in irgendeiner Weise beeinflussenden Interessenlagen der VVB, der Bezirkspartei- und -gewerkschaftsleitungen, der Ministerien, aber auch auf die vielfältigen Interessen der privaten Haushalte, die die Stellungnahme des einzelnen Belegschaftsmitglieds im Betrieb z.B. zu in der Plandiskus-

sion aufgeworfenen Problemen entscheidend zu beeinflussen vermögen.

Festzuhalten bleibt, daß es trotz großer Bemühungen, zahlreicher Instrumente und ständiger Experimente mit der Planmethodik bisher nicht gelungen ist, die betriebsinternen Interessen nachhaltig zu kontrollieren und den Planzielen der politischen Führung unterzuordnen oder im vorgesehenen Maße gefügig zu machen.

In der Phase der Planverwirklichung hingegen ergeben sich in der Regel völlig veränderte Interessenkonstellationen. Für den Betriebsleiter stehen jetzt die Planzahlen, die er zu erreichen und für deren Verwirklichung er einzustehen hat, fest. Zwar wird er nach wie vor den günstigsten Weg zu gehen suchen, besonders dann, wenn ihm nur globale Größen vorgegeben worden sind. Oftmals verfährt er dabei nach der "Tonnenideologie". Aber sein Interesse wird dennoch darauf gerichtet sein, nicht mehr den Planungsbehörden Widerstand entgegenzusetzen, sondern auf die Belegschaft so einzuwirken, daß sie die für ihre Aufgabenbereiche aufgeschlüsselten Betriebspläne erfüllt. In gleicher Richtung wird auch die BPO wirken, während die BGL teilweise gehalten ist, entsprechend den zentralen Weisungen die ihr auferlegten Instrumente im Sinne der Leistungsbeeinflussung zu nutzen, teilweise aber auch versuchen kann, die individuellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb zu wahren, indem sie vor die Forderung nach plangerechter Leistung die Forderung nach bestimmten Lohnformen, nach Prämien, nach sozialen Einrichtungen und ihrer Verbesserung stellt. Eine wesentliche Rolle spielen auch die betrieblichen Gliederungen, zumal heute noch vielfach der Lohn vom Meister bzw. Brigadier "geschrieben", d.h. nach einer mehr oder weniger zuverlässigen Kontrolle festgesetzt wird. Das führt oftmals dazu, daß zwar der Lohnfonds ausgeschöpft, aber nicht der Plan erfüllt worden ist. Und schließlich kann das einfache Belegschaftsmitglied seine eigene "Tonnenideologie" verfolgen, indem es, solange keine hinreichende Qualitätskontrolle besteht, nur der geforderten

Leistungsmenge, nicht aber der geforderten Produktqualität gerecht wird.

Festzuhalten bleibt, daß in der Phase der Planverwirklichung eine Identität der innerbetrieblichen Interessen selbst aus allein materiellen Ursachen nicht mehr besteht. Der Betriebsleiter muß sich an seine jederzeit kontrollierbaren Planzahlen, die für ihn staatliche Weisungen sind, halten, wenn er nicht seine Position aufs Spiel setzen will. Ähnlich ergeht es den Partei- und Gewerkschaftsfunktionären, die damit alle - von Ausnahmen abgesehen - auf die einzelnen Belegschaftsmitglieder einwirken, denn nur diese können die eigentliche Leistung erbringen, die auch bei "weichen Plänen" nicht von vornherein als sicher angenommen werden kann.

Nur wenn diese Gesichtspunkte berücksichtigt werden, nur aus dem Verständnis der betriebsinternen Interessenkonstellationen heraus können die Maßnahmen der politischen Führung und die einzelnen Instrumente, an denen die Organe des FDGB maßgeblich beteiligt sind, und die ihrer Anwendung zugrunde liegenden Konzeptionen dargestellt und untersucht werden.

I. TEIL: DER FDGB - DIE EINHEITSGEWERKSCHAFT DER DDR

Geschichte und Entwicklung des FDGB in der DDR können nur unzureichend berücksichtigt werden, obwohl eine fundierte Darstellung dieses Themas bis heute nicht vorliegt¹⁾.

- 1) Die bisherigen geschichtlichen Darstellungen vermögen nicht, wissenschaftlichen Ansprüchen zu genügen. Das ist nicht Schuld dieser Publikationen, denn diese sind meist als Schriften mit mehr oder weniger propagandistischem Inhalt verfaßt worden. Vgl. HAAS, G.: Der FDGB 1954, Bonn 1954; Der FDGB, Bonner Fachberichte aus der Sowjetzone, Bonn 1959; HAAS, G. - LEUTWEIN, A.: Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetischen Besatzungszone, 5. Aufl., Bonn/Berlin 1959; HAAS, G. - LEHNCKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, hrsg. v. BV des DGB, 3. Aufl., Düsseldorf 1964. Ausgesprochen historische Publikationen aus der DDR über die Geschichte des FDGB konnten nicht nachgewiesen werden. Für die sowjetischen Gewerkschaften: PANKRATOWA, A.M.: Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in der UdSSR, Berlin (-Ost) 1956; Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in der UdSSR, 2. Aufl., Berlin (-Ost) 1963.

Um sowohl die Funktionen des FDGB als auch seine Stellung im Betrieb zu verstehen, werden seine Organe in den betrieblichen Prozeß hineingestellt. Gleichzeitig wird versucht, möglichst umfassend Quellen aus der DDR oder der Sowjetunion zu benutzen, um den unmittelbaren Eindruck der Darstellung zu erhalten. Nur, wo klare Auskünfte aus dieser Literatur nicht zu erhalten sind, so z.B. auf dem Gebiet der Planung¹⁾, wird auf "westliche" Publikationen zurückgegriffen werden. Auf den Versuch, die Diskussionsbeiträge aus dem sowjetsozialistischen Bereich zu entideologisieren, kann allerdings nicht verzichtet werden.

§ 1 Die Organisation

Gewerkschaften sind Organisationen mit sozialem Auftrag. Das heißt nicht, daß es nicht auch andere Organisationen als Träger sozialer Aufträge gäbe. Der soziale Auftrag stellt nur ein Kennzeichen dieser Art Organisation dar. Deshalb wird auch zu erörtern sein, wer in welcher Ordnung Auftraggeber der Gewerkschaft sein kann, sein muß - die Mitglieder, die Organisation qua Organisationsführung, der Staat. Um dieser Frage aber näherzukommen, bedarf es einer Betrachtung der Organisation des FDGB.

Auskunft über die Organisation gibt dreierlei:

1. die Organisationsprinzipien;
2. die formale Satzung;
3. die reale Satzung.

Der Unterschied zwischen formaler und realer Satzung liegt in der tatsächlichen Handhabung dieser im Gegensatz zur beschlossenen, einen fixierten Willen dokumentierenden Satzung.

Des weiteren werden zu berücksichtigen sein:

1. die Stellung des FDGB im Staat, d.h. also die Stellung zu

¹⁾ In der Schrift GUTMANN, G.: Theorie und Praxis der monetären Planung in der Zentralverwaltungswirtschaft, Stuttgart 1965, geht der Verf. ebenfalls häufig von Annahmen aus, da er feststellen mußte: "Wie das (eine Planetappe) im einzelnen vor sich geht und welche Probleme bei der erneuten Abstimmung der zentralen Pläne entstehen, darüber ist so gut wie nichts bekannt." (S. 161).

- den Regierungsorganen und der Partei¹⁾;
2. die Stellung des FDGB in der Gesellschaft, d.h. zu den Mitgliedern, Außenstehenden und anderen gesellschaftlichen Organisationen.

Voraussetzung, die Prinzipien und die Stellung der Organisation in der Gesellschaft zu verstehen, ist die Kenntnis ihrer Gliederungen. Fünf Funktionsebenen und entsprechende Gliederungen lassen sich unterscheiden: zentral-politisch, zentral-fachlich, regional-politisch, regional-fachlich, lokal.

Die zentral-politischen Funktionen nehmen der Bundesvorstand des FDGB bzw. dessen Organe wahr, die zentral-fachlichen die Zentralvorstände der Fachgewerkschaften (IG/Gew. - Industriegewerkschaften/Gewerkschaften, wie die Fachverbände genannt werden). Der territorialen Gliederung der DDR in 15 Bezirke (einschließlich Ost-Berlin) entsprechend, bestehen 15 FDGB-Bezirksvorstände. Auf der regional-fachlichen Ebene hat sich seit 1963 eine Verschiebung ergeben. Die Bezirksvorstände der IG/Gew. sind aufgelöst worden. An ihre Stelle sind, zwar nicht de iure, aber de facto die Gewerkschaftskomitees bei den VVB getreten, die seither die regional-fachlichen Aufgaben wahrnehmen, auch wenn der regionale Charakter wegen des größeren territorialen Einzugsbereiches einer VVB oftmals gesprengt wird. Lokale Organe sind die Kreis-, Orts- und Dorf-, besonders aber die Kombinati- und Betriebsgewerkschaftsleitungen/Abteilungsgewerkschaftsleitungen (BGL/AGL), die mit Ausnahme der Kreisgewerkschaftsleitungen als Leitungsorgane der gewerkschaftlichen Grundorganisationen firmieren.

1) Partei ist hier stets die Sozialistische Einheitspartei Deutschlands. Die anderen in der DDR zugelassenen Parteien (CDU, LDP, NDPD, DBP) können in der Tat nur als "Hilfsorganisationen der SED" (KRIEG, H.: LDP und NDP in der "DDR" 1949 - 1958, Köln und Opladen 1965, S. 7.) bezeichnet werden, zumal sie ihre parlamentarische Funktion längst verloren haben, nicht zuletzt durch das eigenartige Fraktionswesen der Volkskammer, in der einigen Massenorganisationen, auch dem FDGB, das Fraktionsrecht eingeräumt worden ist. Ohne eigenen Führungsanspruch sind sie als Quasi-Massenorganisationen Sammelbecken durch Lebensart oder Vergangenheit sich nicht ohne weiteres ins Klischee einzuordnender Bevölkerungskreise.

1. Zentral-politische Organe

Die Formel "zentral-politisch" kennzeichnet lediglich die Hauptfunktion dieser Organisationsebene und dient der Abgrenzung zu den Fachverbänden.

Zentrales Organ ist der BV des FDGB, dem seit 1948 H. WARNKE, gleichzeitig Mitglied des ZK der SED (seit 1950) und Mitglied des Politbüros des ZK der SED (seit 1958), vorsteht¹⁾. Der BV wird vom FDGB-Kongreß gewählt, der laut Satzung "das höchste Organ" des FDGB²⁾ ist. Zu seinen Aufgaben gehören, die Organisation betreffend, u.a. Entscheidungen "über Veränderungen im Organisationsaufbau"³⁾.

Die Arbeit des BV vollzieht sich in 13 Abteilungen⁴⁾:

1. Abteilung Agitation und Propaganda
2. Abteilung Arbeit und Löhne
3. Abteilung Arbeitsrecht
4. Abteilung Arbeitsschutz
5. Abteilung Bundesfinanzen
6. Abteilung Feriendienst
7. Abteilung Frauen
8. Abteilung Internationale Verbindungen
9. Abteilung Jugend und Sport
10. Abteilung Kader
11. Abteilung Kultur
12. Abteilung Organisation
13. Abteilung Verwaltung Sozialversicherung

Über die Bedeutung der Abteilungen als vorbereitende Organe der Politik des BV kann wenig ausgesagt werden. Bereits 1954 nahm HAAS hauptsächlich die Zahl der eigenen Telefonschlüsse als Gradmesser der Wichtigkeit der - damals noch 21 - Abteilungen an⁵⁾. Mit einigem Recht aber kann gesagt werden, daß "den verschiedenen Abteilungen des Bundesvorstandes als ausführende Organe des Sekretariats" Bedeutung zukommt⁶⁾.

1) SBZ-Biographie, Bonn/Berlin 1964, S. 371; vgl. auch Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, 3. Aufl., Düsseldorf 1964, S. 91.

2) Satzung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, in: Protokoll des 6. FDGB-Kongresses vom 19. bis 23. November 1963 in der Dynamo-Sporthalle zu Berlin, Berlin (-Ost) 1964, S. 819, Ziffer 23 Abs. 1.

3) Ebenda, S. 820, Ziffer 27 Abs. 2 Punkt 8.

4) Vgl. Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, a.a.O., S. 114 f.; Stand: März 1964.

5) HAAS, G.: Der FDGB 1954, a.a.O., S. 20.

6) WIEDUWILT, A.: Die Arbeitsverfassung der "Deutschen Demokratischen Republik", Diss. Freiburg 1956, S. 77.

Das Präsidium, das vom BV aus dessen Reihen gewählt wird, "leistet die gesamte Arbeit zwischen den Bundesvorstandssitzungen und befaßt sich mit allen Grundfragen der Politik der Gewerkschaften"¹⁾. Es veröffentlicht die Beschlüsse, die das Sekretariat erarbeitet hat und gibt dem BV Empfehlungen (weiter)²⁾. Seit dem 6. FDGB-Kongreß ist das Präsidium einer Revision unterzogen worden. Waren 1962 noch 44 Gewerkschaftsfunktionäre³⁾ Mitglied dieses Gremiums, hat sich mit dem Kongreß ihre Zahl auf 29 verringert⁴⁾.

Das Präsidium tagt in der Regel monatlich⁵⁾. Seine Funktionen scheinen aber im wesentlichen akklamatorischer und propagandistischer Art zu sein, was deutlich wird, wenn man einen Blick auf das Sekretariat des BV wirft.

Das Sekretariat, das ebenfalls vom BV gewählt wird, soll "für die operative Durchführung und Kontrolle der Durchführung der Beschlüsse des Bundesvorstandes des FDGB und seines Präsidiums verantwortlich" sein⁶⁾. Diese in der Satzung stehende Aussage steht im Widerspruch zu den Erfahrungen, die die Arbeit des Sekretariats bisher vermittelt hat⁷⁾, zumindest gibt es seine Funktionen unvollkommen wieder. Das Sekretariat ist nicht nur Exekutive des BV, sondern auch Legislative⁸⁾. So wurde auch die 1963 verabschiedete Satzung vom Sekretariat erarbeitet⁹⁾.

FDGB-interne Machtzentrale ist zweifelsohne das Sekretariat. Innerhalb dieses Gremiums werden Gegensätze ausgefochten und

- 1) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 820 f., Ziffer 28 Abs. 1 Satz 2.
- 2) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 8.
- 3) Ebenda. Bis 1963 gehörten die Vorsitzenden der ZV automatisch dem FDGB-Präsidium an. Das ist "stillschweigend rückgängig gemacht" worden. Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, a.a.O., S. 18.
- 4) Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 854. Allerdings sollen es seit 1964 wieder 30 Mitglieder sein. Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, a.a.O., S. 95.
- 5) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 8.
- 6) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 821, Ziffer 28 Abs. 2.
- 7) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 8.
- 8) Vgl. HAAS, G.: Der FDGB 1954, a.a.O., S. 14.
- 9) Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 376 ff.

Machtkämpfe ausgetragen. Deshalb sind nach wie vor "die Protokolle der Sekretariatssitzungen und die Beschlußprotokolle ... geheime Verschlusssachen"¹⁾. Unüberwindbare Meinungsverschiedenheiten und besonders personelle Unverträglichkeiten finden ihren Ausdruck darin, daß "Mitglieder des Sekretariats mitunter gegen andere Funktionäre ausgewechselt" werden²⁾.

Seit Gründung des FDGB, die durch den Befehl Nr. 2 der Sowjetischen Militäradministration vom 10. 6. 1945 mit der Gewährung des Rechts "zur Vereinigung in freie Gewerkschaften und Organisationen zur Wahrnehmung der Interessen und Rechte der Werktätigen"³⁾ ermöglicht und am 13. 6. 1946 vollzogen wurde, haben sechs FDGB-Kongresse stattgefunden⁴⁾.

FDGB-Kongresse

SED-Parteitage

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------|
| 1. FDGB-Kongreß: 9. 2.-11. 2.1946 | 1. Parteitag: 19.4.-22.4.1946 |
| 2. FDGB-Kongreß: 17. 4.-19. 4.1947 | 2. Parteitag: 20.9.-24.9.1947 |
| 3. FDGB-Kongreß: 30. 8.- 3. 9.1950 | 3. Parteitag: 20.7.-24.7.1950 |
| 4. FDGB-Kongreß: 15. 6.-20. 6.1955 | 4. Parteitag: 30.3.- 6.4.1954 |
| 5. FDGB-Kongreß: 26.10.-31.10.1959 | 5. Parteitag: 10.7.-16.7.1958 |
| 6. FDGB-Kongreß: 19.11.-24.11.1963 | 6. Parteitag: 15.1.-21.1.1963. |

Der Kongreß, laut Satzung das "höchste Organ" des FDGB, "der mindestens einmal in vier Jahren" vom BV des FDGB einberufen werden soll⁵⁾, soll die Rechenschaftsberichte des BV und der Revisionskommission entgegennehmen und darüber befinden sowie den BV wählen⁶⁾. Allerdings, das ergibt sich aus der Durchsicht der Protokolle, werden neue Gedanken kaum auf diesen "Veranstaltungen" geboren. Der Rechenschaftsbericht, der durchaus auch kritische Akzente zu setzen vermag, wird gerechtfertigt, so daß der Kongreß ebenfalls als Akklamationskulisse bezeichnet werden kann. Er ist umfassendes Informa-

1) HAAS, G.: Der FDGB 1954, a.a.O., S. 14.

2) Der FDGB, a.a.O., S. 4.

3) Befehl Nr. 2 des Obersten Chefs der Sowjetischen Militär-Administration, in: SCHULZ, P.: Das neue Arbeitsrecht, Dresden 1948, S. 19.

4) Vgl. Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, a.a.O., S. 16 ff.; MAMPEL, S.: Beiträge zum Arbeitsrecht in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, Bonn/Berlin 1963, S. 49. Am 15. 6. 1945 erließ der FDGB seinen Gründungsauftrag, vgl. 15 Jahre Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin (-Ost) 1960, S. 3 ff.

5) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 819, Ziffer 23 Abs. 1.

6) Ebenda, S. 819 f., Ziffer 26 Abs. 1 Punkt 1 und 4.

tionsforum. "Entscheidungen werden im kleinen Kreis der tatsächlichen Führung gefällt, und der Kongreß hat zu beschließen, was schon vorher beschlossen wurde."¹⁾

Neben der Zentralen Revisionskommission als satzungsmäßigem Organ²⁾ bestehen weitere zentrale Institutionen, die etwa den Abteilungen entsprechen, aber teils eine größere Bedeutung haben als diese oder andere Funktionen wahrnehmen.

Eine kurze Aufzählung mag genügen:

Büro für Industrie und Bauwesen,

Büro für Landwirtschaft.

Sie sind dem Präsidium zugeordnet. Direkt dem BV unterstehen:

Jugendausschuß,

das Zentrale Neuereraktiv

sowie weitere Kommissionen und Arbeitskreise.

Der Ausbildung von Gewerkschaftskadern dient die FDGB-Hochschule "Fritz Heckert" in Bernau; der Information der Gewerkschaftsmitglieder der Verlag "Tribüne", in dem die gleichnamige Tageszeitung, die Zeitschriften "Die Arbeit", "Kulturelles Leben" und "Die Sozialversicherung", dazu eine große Zahl gewerkschaftlicher und produktionsbezogener Publikationen herausgegeben werden.

Die Kontakte zur Bundesrepublik, gegebenenfalls aber auch von dort kommende Einflüsse, sollen der Ständige Ausschuß der Deutschen Arbeiterkonferenzen und das Institut für Gewerkschaftspolitik in Westdeutschland untersuchen, nutzbar machen oder ausschalten³⁾.

2. Zentral-fachliche Organe

Den Hauptindustriezweigen entsprechend, sind bald nach Gründung des FDGB fachlich orientierte und organisierte Zentralverbände geschaffen worden, deren Zahl, aber auch deren Form im Laufe der Jahre, je nach den zentralen Zielsetzungen,

1) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 9.

2) Vgl. Satzung des FDGB, a.a.O., S. 829, Ziffern 45 ff.

3) Vgl. Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, a.a.O., S. 110 ff.

mehrfach geändert wurden¹⁾. Ihnen stehen Zentralvorstände vor. "Die Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften lösen ihre spezifischen Aufgaben in Durchführung der Beschlüsse des Bundesvorstandes des FDGB und ihrer Zentraldelegiertenkonferenzen."²⁾ Die Rolle dieser Delegiertenkonferenzen entspricht der der FDGB-Kongresse. Die ZV selbst sind an die zentralen Beschlüsse von Präsidium und Sekretariat des BV des FDGB weisungsgebunden. Die IG/Gew. sind damit faktisch "bloß Unterabteilungen"³⁾, "Ressorts"⁴⁾, sie "sind nicht Mitglieder, sondern 'Glieder' des FDGB"⁵⁾. Sie sind aber noch mehr - und das ist auf dem 6. FDGB-Kongreß wieder deutlich geworden -, sie sind offenbar die obersten Organe des FDGB, die einer öffentlichen Kritik unterzogen werden dürfen⁶⁾. Die eigentlichen Probleme, mit denen sich die Gewerkschaftsmitglieder und ihre Funktionäre öffentlich beschäftigen, liegen in der Ebene der Bezirksvorstände, besonders aber in den Kombinat und Betrieben, weil sich hier der eigentliche Leistungsprozeß vollzieht.

Zur Zeit bestehen folgende 15 IG/Gew.⁷⁾:

1. IG Bau/Holz
2. IG Bergbau und Energie
3. IG Chemie
4. IG Druck und Papier
5. Gew. Gesundheitswesen
6. Gew. Handel, Nahrung und Genuß
7. Gew. Kunst
8. Gew. Land und Forst
9. IG Metall
10. Gew. Mitarbeiter der Staatsorgane und Kommunalwirtschaft
11. IG Textil, Bekleidung, Leder

- 1) Vgl. HAAS, G. - LEUTWEIN, A.: Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetischen Besatzungszone, Textteil, a.a.O., S. 20 f.
- 2) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 871, Ziffer 31 Abs. 1.
- 3) HAAS, G. - LEUTWEIN, A.: Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetischen Besatzungszone, Textteil, a.a.O., S. 20.
- 4) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 6.
- 5) HAAS, G.: Der FDGB 1954, a.a.O., S. 22.
- 6) Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 42 (Gew. Land und Forst), S. 49 (IG Bergbau/Energie; Chemie; Gew. Land und Forst; Handel, Nahrung und Genuß) usw.
- 7) Vgl. Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, a.a.O., S. 124 ff.

12. IG Transport und Nachrichtenwesen
13. Gew. Unterricht und Erziehung
14. IG Wismut
15. Gew. Wissenschaft.

In den Vorständen der IG/Gew. war vor dem 6. FDGB-Kongreß eine außerordentlich starke Fluktuation zu verzeichnen¹⁾.

Die Arbeit der IG/Gew. steht im Schatten der Arbeit der Gewerkschaftsorgane in VVB und Betrieben. Sie haben auf dem Boden der zentralen Beschlüsse Rahmenbedingungen für einzelne in ihrem Fachgebiet anfallende Sachfragen zu erarbeiten und diese auf dem Verordnungs- und Anweisungswege nach unten weiterzugeben; sie haben wesentliche Aufgaben gehabt beim "Aushandeln" der Rahmenkollektivverträge; sie haben zu übermitteln und propagandistisch zu informieren; und sie haben zu kontrollieren.

Daher ist es auch nicht verwunderlich, daß mit dem Neuen ökonomischen System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft "die Bezirksvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften", also deren zweite Ebene, "bis auf die Bezirksvorstände der IG Eisenbahn und der Gewerkschaft Kunst und Wissenschaft aufgelöst" wurden²⁾.

3. Regional-politische Organe

Die Bezirksvorstände des FDGB sind "Mittelinstanzen"³⁾ zwischen dem BV und den unteren FDGB-Institutionen. Gerade auf dem 6. FDGB-Kongreß waren sie, besonders der Bezirksvorstand Karl-Marx-Stadt, harter Kritik ausgesetzt, weil der Arbeit der Vorstände die teilweise mangelhafte Planerfüllung und Erziehungsarbeit angelastet wurde⁴⁾.

Die Bezirksvorstände sind lediglich ausführende Organe; sie "organisieren", "führen Maßnahmen durch", "sorgen für" oder

- 1) Vgl. Der FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, a.a.O., S. 123.
- 2) BADE, D.: Das neue ökonomische System, der FDGB und die Auswirkungen des neuen ökonomischen Systems auf die Arbeiterschaft, in: Die Situation der Arbeitnehmer in der Sowjetzone (Masch.schr.), Düsseldorf 1965, S. 4.
- 3) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 9.
- 4) Vgl. Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 37 f.

"unterstützen", wie es das Sekretariat des FDGB anweist¹⁾. Auch ihnen stehen Sekretariate zur Verfügung²⁾. Durch diese versuchen sie, ihr Kontroll- und Anweisungsrecht gegenüber den unteren FDGB-Organen durchzusetzen. Sie geraten dabei häufig in Konflikte mit diesen unteren Leitungen, da gerade in derartigen Mittelinstanzen trotz starker Widerstände nach oben strebende Einzel-, aber auch nach unten wirkende staatliche Interessen aufeinandertreffen.

4. Regional-fachliche Organe

"In Durchführung des neuen ökonomischen Systems wurden die Vereinigungen Volkseigener Betriebe zum ökonomischen Führungsorgan ihres Zweiges entwickelt. Unter der Leitung des Generaldirektors tragen sie volle Verantwortung für die einfache und erweiterte Reproduktion, für die Ausarbeitung der Jahres- und Perspektivpläne und die Erfüllung der staatlichen Planaufgaben der Betriebe des Zweiges."³⁾

Zur Zeit bestehen über 80 VVB⁴⁾, die eine - so wird behauptet - stärkere Selbständigkeit gegenüber der Staatlichen Plankommission und den Ministerien, also dem ZK der SED haben sollen, als es bis 1963 der Fall war.

Den VVB unmittelbar übergeordnet sind die Industrieministerien. Indem diese die VVB "anzuleiten" haben, stärken sie "auf allen Gebieten die Verantwortung und Selbständigkeit der VVB"⁵⁾. Verantwortung und Selbständigkeit werden allerdings gestärkt, die Verantwortung gegenüber den Industrieministerien, also den übergeordneten Instanzen, die Selbständigkeit aber gegenüber den untergeordneten, den Betrieben. Das bedeutet keine Aufweichung des zentralen Plansystems, im Gegenteil. Ausdrücklich wird das neue ökonomische System als Verbindung u.a. "der wissenschaftlich begründete-

1) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 823 f., Ziffer 34.

2) Ebenda, S. 824, Ziffer 35.

3) Handbuch der DDR, Berlin (-Ost) 1964, S. 511.

4) BADE, D.: Das neue ökonomische System, der FDGB und die Auswirkungen des neuen ökonomischen Systems auf die Arbeiterschaft, a.a.O., S. 4.

5) Richtlinie für das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft, in: GBl. DDR, Teil II/1963, S. 460.

ten, auf die Perspektive orientierten zentralen staatlichen Planung" dargestellt¹⁾. Man glaubt, mit Hilfe der VVB endlich ein geschlossenes Plansystem erarbeiten zu können. Daher: "Auf der Grundlage der Orientierungsziffern der Industrieabteilungen des Volkswirtschaftsrates und der Planvorschläge der Betriebe erarbeitet die VVB den bilanzierten und mit den zuständigen Organen abgestimmten Planvorschlag der VVB."²⁾ Die VVB sind damit Organe sowohl der Planung als auch der Planverwirklichung. Durch diese Vereinigung beider in, gemessen an der Vielzahl der Betriebe, relativ wenigen Händen soll die Planung effektiver, intensiver arbeiten, d.h. zu härteren Plänen führen. Die größere Verantwortung und Selbständigkeit für die Generaldirektoren der VVB ist, verbunden mit weiteren Kontrollen und Anreizen, nichts anderes als einer der vielen möglichen und angewandten, aber der doch relativ wenigen ökonomischen Hebel, die den Anforderungen genügen könnten, um bis dahin bestehende Mißstände im Leistungsprozeß beseitigen zu helfen.

Seit 1965 behauptet man, bereits in der zweiten Phase des neuen ökonomischen Systems zu sein³⁾.

Den Generaldirektoren sind vom FDGB Gewerkschaftskomitees zur Seite gestellt worden. "Die Gewerkschaftskomitees leiten die Betriebsgewerkschaftsorganisationen der Z(entral)-Betriebe ihres VVB-Bereiches an."⁴⁾

Auf vielen Gebieten der Arbeit ergibt sich damit eine gemeinsame Verantwortung von Gewerkschaftskomitee und Generaldirektor. So wird gefordert: "Die Generaldirektoren der VVB und die Gewerkschaftskomitees sind verantwortlich dafür, daß besonders im Wettbewerb "exakte, kontrollierbare Aufgaben auf dem Gebiet der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingun-

1) Richtlinie für das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft, a.a.O., S. 454.

2) Ebenda, S. 461.

3) ULBRICHT, W.: Probleme des Perspektivplanes bis 1970, Referat auf der 11. Tagung des ZK der SED, 15. - 18. 12. 1965, 4. Aufl., Berlin (-Ost) 1966, S. 6.

4) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 822, Ziffer 32 Abs. 3.

gen gestellt werden."¹⁾ Auch "sollten vor allem die Gewerkschaftskomitees der VVB, um solche Probleme, wie z.B. die perspektivische Planung ..., besser lösen zu können"²⁾, mit der Arbeit, die eigentlich dem Generaldirektor obliegt, beginnen. Und weiter: "Eine besondere Bedeutung haben dabei die Gewerkschaftskomitees der VVB, weil sie für die sachkundige und industriezweiggemäße Organisierung des sozialistischen Wettbewerbs verantwortlich sind"³⁾, eine weitere Aufgabe, die sie mit den Generaldirektoren zu teilen haben.

Die Gefahr der Kompetenzüberschneidungen, die n i c h t Kontrollzwecken dienen, wird durchaus gesehen:

"Natürlich muß sich die P l a n u n g der Gewerkschaftskomitees bei den VVB von der Planung der Generaldirektoren unterscheiden. Bei der gewerkschaftlichen Planung geht es vor allem darum, die Perspektive und die Hauptschwerpunkte in der gewerkschaftlichen Leitungsarbeit richtig zu erkennen und festzulegen, d.h., eine Konzeption zur Durchführung der zentralen Beschlüsse auszuarbeiten."⁴⁾

Das aber sei "Organisationsarbeit" und damit "das Entscheidende" gewerkschaftlicher Tätigkeit⁵⁾. Die Bildung der Gewerkschaftskomitees hingegen sei "kein organisatorisches, sondern ein inhaltliches Problem der gewerkschaftlichen Interessenvertretung"⁶⁾.

Bei der Gründung der Komitees beschritt man den üblichen Weg. WARNKE verkündete: "Die Komitees müssen durch die Zentralvorstände provisorisch gebildet und dann endgültig gewählt werden."⁷⁾ Gewählt werden sie durch die Delegierten-

- 1) WINKLER, G.: Arbeits- und Lebensbedingungen - Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 104.
- 2) SARODNICK, G. - GERHARDT, H. - RIESS, H.: Ökonomische Forschung und Gewerkschaftsarbeit, in: DA 1964, Heft 7, S. 28.
- 3) MITTAG, G.: Gewerkschaftsarbeit an der Schwelle der technischen Revolution, in: DA 1964, Heft 5, S. 6.
- 4) KIRCHNER, R.: Die gewerkschaftliche Leitungstätigkeit verbessern und vereinfachen, in: DA 1964, Heft 8, S. 7.
- 5) Ebenda.
- 6) GREGOR, K. - MENZZER, H.: Zu den Aufgaben der Gewerkschaftskomitees bei den VVB, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 221.
- 7) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften nach dem 5. Plenum des ZK der SED, in: DA 1964, Heft 3, S. 3.

konferenzen¹⁾, deren Delegierte wiederum "von den Gewerkschaftsmitgliedern der Betriebe im VVB-Bereich gewählt" werden²⁾.

Über die Mitgliederzahlen im Gewerkschaftskomitee bestehen unterschiedliche Ansichten. Einerseits sollen sie "je nach der Anzahl der der VVB unterstehenden Betriebe und der Anzahl der Erzeugnisgruppen aus 7 bis 13 Mitgliedern" bestehen³⁾, andererseits liegt ein Beispiel aus der VVB Kali vor. Danach gehörten dem Komitee 1964 "insgesamt 18 Mitglieder an. ... Mitglieder sind ferner die BGL-Vorsitzenden der wichtigsten Betriebe, AGL-Vorsitzende und Vorsitzende verschiedener Kommissionen."⁴⁾

Bedeutet die "Maßnahmen, Gewerkschaftskomitees bei den VVB's einzurichten, eine Aufblähung des Apparates? Nicht unbedingt. Der Bundesvorstand des FDGB soll sogar den hauptamtlichen Apparat verkleinern. Nach Möglichkeit soll in jeder VVB nur ein hauptamtlicher Funktionär die Arbeit leiten. Dieser soll sich sogenannte Aktivs heranziehen. ... also Gewerkschaftsfunktionäre aus den unterstellten Betrieben" 5).

Die Gewerkschaftskomitees sollen in der Regel monatlich zusammentreten und alle sechs bis acht Wochen die untergeordneten BGL-Vorsitzenden anleiten. "Andere Formen sind die territorialen Stützpunktberatungen mit allen BGL-Vorsitzenden sowie die Anleitung der Funktionäre in einem bestimmten Betrieb in seminaristischer Form" und schließlich die Vergabe von "Gewerkschaftsaufträgen an die BGL bestimmter Betriebe" sowie die Bildung zeitweiliger "Arbeitsgruppen mit ähn-

1) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 822, Ziffer 32 Abs. 2, Satz 1.

2) Ebenda, Abs. 1 Satz 2.

3) GREGOR, K. - MENZZER, H.: Zu den Aufgaben der Gewerkschaftskomitees bei den VVB, a.a.O., S. 221.

4) NORDHEIM, K.: Gewerkschaftskomitee - Leitung nach dem Produktionsprinzip, in: DA 1964, Heft 5, S. 39.

5) BADE, D.: Das neue ökonomische System, der FDGB und die Auswirkungen des neuen ökonomischen Systems auf die Arbeiterschaft, a.a.O., S. 4; vgl. auch Satzung des FDGB, a.a.O., S. 822, Ziffer 32 Abs. 6 Satz 2: "Zu diesem Zweck arbeiten sie regelmäßig mit dem Gewerkschaftsaktiv". "Das Gewerkschaftsaktiv soll 50 Mitglieder umfassen, und zwar alle Funktionäre des Komitees, die BGL-Vorsitzenden der Betriebe und die Mitglieder der Kommissionen." NORDHEIM, K.: Gewerkschaftskomitee - Leitung nach dem Produktionsprinzip, a.a.O., S. 39.

lichen Aufträgen" ¹⁾. Den Komitees sollen Kommissionen zur Seite stehen, die - so darf angenommen werden - sich etwa mit denen bei den BGL decken werden, um diese auch entsprechend anleiten zu können ²⁾.

Die Gewerkschaftskomitees unterstehen direkt den ZV, sie sind ihnen rechenschaftsprlichtig ³⁾, sie sind deren Organe ⁴⁾. Das ist aber offenbar nur ein Trostpflaster für die verschleierte Entmachtung der ZV. WARNKE sagt: "Die Zentralvorstände müssen sich also darüber klar sein, daß ein Teil ihrer Aufgaben auf die VVB-Gewerkschaftskomitees übergehen wird." ⁵⁾ Damit aber nicht genug. Auch der BV des FDGB erhielt größere Befugnisse: "Andererseits muß sich der Bundesvorstand des FDGB auf grundsätzliche Entscheidungen konzentrieren und mit Hilfe der Zentralvorstände die gesamte Gewerkschaftsarbeit zentral nach wissenschaftlichen Grundsätzen leiten." ⁶⁾

Alles in allem ist der Zug zur zweckgebundenen, d.h. zur direkt produktionswirksamen Organisation im FDGB symptomatisch für die Entwicklung im neuen ökonomischen System. Eine graduelle Steigerung der ökonomischen Effizienz kann damit durchaus erreicht werden.

5. Lokale Organe

Die lokalen Organe umfassen gemäß der Gliederung sowohl die Kreis-, Orts- und Dorfgewerkschaftsleitungen als auch die betrieblichen Organe. Wegen der Bedeutung der betrieblichen Organe - nicht nur in dieser Arbeit - soll hier aber eine Zweiteilung vorgenommen werden.

Seit 1961/62 bestehen wieder Kreisvorstände des FDGB. Die Funktion der Kreisvorstände hatten längere Zeit Organe der

- 1) KIRCHNER, R.: Die gewerkschaftliche Leitungstätigkeit verbessern und vereinfachen, a.a.O., S. 9.
- 2) Vgl. MARTIN, M.: Wie einige Gewerkschaftskomitees den sozialistischen Wettbewerb führen, in: DA 1964, Heft 12, S. 11 u.a.
- 3) Technische Revolution - Mensch - Gewerkschaften, in: DA 1964, Heft 5, S. 19.
- 4) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften nach dem 5. Plenum des ZK der SED, a.a.O., S. 3.
- 5) Ebenda.
- 6) Ebenda.

IG/Gew. wahrgenommen. Die Kreisvorstände bestehen aus 25 bis 50 Personen¹⁾. Sie tagen alle drei Monate²⁾. Ihnen stehen in der Zwischenzeit Sekretariate zur Verfügung³⁾.

Die Funktionen der Kreisvorstände gleichen denen der Bezirksvorstände des FDGB, wenngleich jene deren Weisungen unterworfen sind⁴⁾.

Die "gewerkschaftlichen Grundorganisationen sind:

- a) Betriebsgewerkschaftsorganisationen (für Betriebe mit eigener BGL);
- b) Kombinatsgewerkschaftsorganisationen;
- c) Ortsgewerkschaftsorganisationen (sie umfassen alle Mitglieder einer Gewerkschaft, die nicht in Betrieben mit eigener BGL tätig sind, sowie Hausangestellte, freischaffende Mitglieder, Heimarbeiter und Rentner, die nicht in einem Betrieb organisiert sind);
- d) Dorfgewerkschaftsorganisationen (sie umfassen die Einzelmitglieder eines Dorfes und die Mitglieder, die in kleinen Handwerksbetrieben arbeiten.)." 5)

Die Orts- und Dorfgewerkschaftsleitungen sind seinerzeit gleichzeitig mit den Kreisvorständen wieder eingerichtet worden⁶⁾.

Die OGL und DGL können keine eigenen Initiativen entwickeln. Hauptaufgaben sind die Kontakte zu anderen Massenorganisationen ("Nationale Front")⁷⁾ und propagandistisch-agitatorische Aufgaben⁸⁾. Die DGL sind nach wie vor die "schwächsten Gliederungen des FDGB"⁹⁾.

"Höchste Organe" der Grundorganisationen sind die Mitgliederversammlungen¹⁰⁾. Ihnen kommt aber nur insofern Bedeutung

- 1) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 9.
- 2) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 825, Ziffer 36 Abs. 3 Satz 1.
- 3) Ebenda, Ziffer 37.
- 4) Ebenda, Ziffer 36 Abs. 2 Punkt 1: "ist verantwortlich für die Durchführung der Beschlüsse ... des Bezirksvorstandes des FDGB ...".
- 5) Ebenda, Ziffer 39 Abs. 2.
- 6) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 9f.
- 7) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 10; vgl. auch Satzung des FDGB, a.a.O., S. 828, Ziffer 40 Punkt 1.
- 8) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 828, Ziffer 40.
- 9) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 10.
- 10) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 826, Ziffer 39 Abs. 3 Satz 1.

zu, als in ihnen versucht wird - wie übrigens in ähnlichen Organen anderer Massenorganisationen auch -, erzieherisch, d.h. im Sinne der politischen Führung, deren Maßnahmen erläuternd und propagierend, zu wirken.

6. Betriebs- und Kombinatsgewerkschaftsorganisationen

Zwischen Betriebs- und Kombinatsgewerkschaftsorganisationen soll hier nicht unterschieden werden. Über den Begriff des Kombinats - eigentlich für eine "organisatorische Zusammenfassung von Produktions- und Versorgungsbetrieben"¹⁾ gebraucht - herrscht im Sprachgebrauch der DDR keine Klarheit. Meist wird er für propagandistisch besonders aufwendige, bereits arbeitende Großprojekte verwendet.

Hingegen nehmen die Großbaustellen eine Sonderstellung ein, da hier einerseits Arbeitnehmer verschiedener Betriebe und auch VVB zusammenkommen, andererseits aber nach dem Produktionsprinzip eine einheitliche Gewerkschaftsorganisation an der Baustelle geschaffen werden soll (Leuna II, Erdölverarbeitungswerk Schwedt u.a.).

Gewerkschaftliches Führungsorgan im Betrieb ist die Betriebsgewerkschaftsleitung, in Kombinat die Kombinatsgewerkschaftsleitung. Sie werden gewählt²⁾. "In Betrieben mit mehr als 500 Gewerkschaftsmitgliedern werden in den einzelnen Betriebsabteilungen Abteilungsgewerkschaftsleitungen gewählt."³⁾ Die Arbeit der BGL/AGL soll von Kommissionen, die für bestimmte Sachbereiche gebildet werden, Unterstützung erhalten⁴⁾.

Neben der Mitgliederversammlung, die regelmäßig abzuhalten ist, werden Vertrauensleute-Vollversammlungen, Jugendvertrauensleute-Vollversammlungen und Aktivtagungen einberufen⁵⁾. Die Vertrauensleute sind Leiter der Gewerkschafts-

1) SBZ von A bis Z, 9. Aufl., Bonn/Berlin 1965, S. 223.

2) Die KGL wird im Unterschied zur BGL nicht durch die Mitgliederversammlung, sondern durch eine Delegiertenkonferenz gewählt. Vgl. Satzung des FDGB, a.a.O., S. 826, Ziffer 39 Abs. 2 und 3.

3) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 828, Ziffer 42 Satz 1.

4) Ebenda, S. 826, Ziffer 39 Abs. 5.

5) Ebenda, Ziffer 39 Abs. 7.

gruppen, die im Bereich der BGL/AGL bestehen. Die Gewerkschaftsgruppe soll die in einer Produktionseinheit arbeitenden Gewerkschaftsmitglieder zusammenfassen (Brigaden, Schichten, Aggregate)¹⁾. Der Vertrauensmann wird "in offener Abstimmung gewählt", ebenso die weiteren Funktionäre der Gewerkschaftsgruppe: der Kulturobmann, der Bevollmächtigte für Sozialversicherung, der Arbeitsschutzbobmann²⁾. Hinzu kommt eine Vielfalt von Organen, die von Gewerkschaftsfunktionären geleitet werden oder in denen sie mitzuwirken haben.

Die BGL/AGL sollen als gewählte Organe der Belegschaft auftreten. Im Gegensatz aber zur Wahl der Betriebsräte, die zunächst durch Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. 4. 1946³⁾ zugelassen worden waren, gemäß den "Bitterfelder Beschlüssen" von 1948⁴⁾ aber nach und nach aufgelöst werden mußten⁵⁾, um den BGL/AGL zu weichen, können diese nur von FDGB-Mitgliedern gewählt werden. Nichtorganisierte Arbeitnehmer verfügen damit über kein Vertretungsorgan im Betrieb. De facto soll nach dem Willen der FDGB-Führung und des ZK der SED das Organ BGL/AGL alle "Werkstätigen" vertreten, da die gesamtgesellschaftliche Interessenidentität - wenn schon nicht bestehe, so doch - angestrebt werde. Andererseits ist aber der Anteil der betrieblichen Funktionäre, die u.U. bereit sind, zentralen Weisungen Widerstand entgegenzusetzen, nicht gering. Nicht zuletzt hieraus erklärt sich die oftmals scharfe Kritik an den unteren Leitungsorganen.

In Betrieben mit 20 bis 300 FDGB-Mitgliedern setzt sich die BGL aus 3 bis 11, in Betrieben mit 301 bis 500 Mitgliedern aus 11 bis 13, von 501 bis 5000 aus 13 bis 19 und über 5000

1) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 828, Ziffer 43 Abs. 1.

2) Ebenda, Abs. 2.

3) Vgl. SCHULZ, P.: Das neue Arbeitsrecht, a.a.O., S. 46 ff.

4) Vgl. hierzu: HAAS, G. - LEUTWEIN, A.: Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetischen Besatzungszone, Textteil, a.a.O., S. 20.

5) Die letzten Betriebsräte mußten 1951 in Ost-Berlin zurücktreten. Vgl. ebenda, S. 20. MAMPEL nennt den 1. 5. 1950 als Datum für die vollständige Übernahme der Vertretungsbefugnis durch die BGL. MAMPEL, S.: Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der sowjetisch besetzten Zone, in: Bundesarbeitsblatt 1961, S. 248.

aus mindestens 19 Funktionären zusammen. Die AGL bestehen aus 7 bis 13 Personen¹⁾. Die Bestrebungen laufen darauf hinaus, eine möglichst große Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter für die Leitungen zu gewinnen, so daß in jedem Fall in kleineren Betrieben überhaupt kein, in mittleren nur der BGL-Vorsitzende als hauptamtlicher Funktionär tätig ist.

Die BGL-Funktionäre sollen in der Regel die Ressorts unter sich aufteilen, z.B. Kommissionen leiten, Versammlungen durchführen, mit den Betriebsleitern zusammenarbeiten, Kontrollen organisieren. Meist bleibt diese Aufgabe aber am Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter hängen, denn ehrenamtliche Arbeit ist nur bedingt geeignet, Impulse zu wecken, die dazu führen, fremdbestimmte Interessen zu vertreten.

Vielfach werden die BGL/AGL auch für Aufgaben eingespannt, die nicht in ihren Bereich fallen. So wettet BERGER dagegen, daß BGL zu Abonnentenwerbern und Losverkäufern werden²⁾. Oder die BGL/AGL leisten das Falsche:

"In der Tätigkeit einiger Betriebsgewerkschaftsleitungen breiten sich Tendenzen aus, die offensichtlich machen, daß noch nicht alle Funktionäre die Einheit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung verstehen. Manche Leitungen fallen von einem Extrem ins andere. Hatten sie sich in der Vergangenheit einseitig nur um die Produktion gekümmert und darüber die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen vernachlässigt, so tun sie jetzt das Gegenteil." 3)

Das sind nur zwei aus einer großen Zahl gleichlautender Stimmen. Als Ursache wird gesehen:

"Die bisher unbefriedigende Arbeit vieler Gewerkschaftsleitungen ... resultiert nicht etwa aus schlechtem Willen ihrer Funktionäre, sondern ihnen fehlen vielmehr klare Vorstellungen und auch fachliche Kenntnisse ..." 4).

Wenn diese Art Kritik von oben nach unten und von unten nach oben - denn die Arbeiter kritisieren auch, wenngleich in

1) Vgl. HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O., S. 11.

2) BERGER, R.: Die Satzung des FDGB, in: Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 387.

3) BRZOSKA, H.: Gewerkschaften sorgen für bessere Arbeitsbedingungen, in: DA 1964, Heft 4, S. 36.

4) DITTRICH, R. - LANGER, H.: Technische Revolution, komplexe Rationalisierung und Arbeitsbedingungen, in: DA 1965, Heft 10, S. 34.

zweifachem Sinne, einmal im Sinne der Kritik von oben, zum anderen aber ihren eigenen Interessen entsprechend -, wenn diese Kritik also ständig auf die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen einstürmt, ist es verständlich, daß "die Funktionäre ... für diese Kritik kein Gehör" mehr haben. Das aber wiederum "hemmte die Initiative der Arbeiter"¹⁾. Und gerade das ist der wunde Punkt bei der Lösung der gestellten Planaufgaben. Deshalb nutzt es auch nichts, wenn die BGL/AGL in die Passivität flüchten. Sie müssen sich der öffentlichen Kritik unterziehen:

"Unsere BGL sollte bei der Brigade 'August Bebel' aus Wölfen in die Schule gehen. Hier bei uns herrscht absolute Windstille. Die AGL sollte sich mehr um regelmäßige Mitgliederversammlungen kümmern" ²⁾

Es zeigt sich allenthalben, daß die BGL/AGL ihrer Zwitterstellung, einmal den Arbeitnehmern gegenüber z.B. Normerhöhungen verteidigen, zum anderen aber Planrückstände gegenüber den übergeordneten FDGB-Leitungen vertreten zu müssen, nicht gewachsen sind.

Die Kommissionen "sind Hilfsorgane der gewählten BGL und AGL". Sie bestehen also gleichermaßen sowohl bei den BGL als auch bei den AGL und "arbeiten unter deren Anleitung sowie nach bestätigten Betriebsplänen. Vorsitzende dieser Kommissionen sind Mitglieder der BGL oder AGL."³⁾

Darüber, welche Kommissionen gebildet und wie sie genannt werden sollen, entscheidet der BV des FDGB bzw. dessen Sekretariat je nach den politischen und ökonomischen Notwendigkeiten. Bestehende Kommissionen, die im übrigen auch bei den Gewerkschaftskomitees der VVB ihr Pendant haben sollen, können durchaus umbenannt und durch andere abgelöst werden. Oftmals werden sie auch schlicht aufgelöst. Der Errichtung neuer stehen außer technischen keine weiteren Schwierigkeiten entgegen.

- 1) DANKNER, M.: Durch bessere Leitungstätigkeit die Beschlüsse des 6. FDGB-Kongresses verwirklichen, in: DA 1964, Heft 3, S. 22.
- 2) Die Gewerkschaften und wir, in: Tribüne, Nr. 269 v. 19. 11. 1963, S. 3.
- 3) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, hrsg. v. BV des FDGB, 3. Aufl., Berlin (-Ost) 1965, S. 716.

"Nach der Direktive des Bundesvorstandes des FDGB zur Wahl der Gewerkschaftsleitungen und -vorstände soll die Bildung der Kommissionen nicht nach einem starren Schema, sondern entsprechend den betrieblichen Bedingungen erfolgen. Ihre Stärke richtet sich nach der Mitgliederzahl des Betriebes." 1)

In den Betrieben sollten nach Möglichkeit folgende Kommissionen bestehen²⁾:

Kommission für Arbeitsproduktivität und Lohn,
Kommission für Sozialversicherung, Gesundheits- und
Arbeitsschutz,
Kommission für Feriendienst,
Kommission für Kultur und Qualifizierung,
Kommission für Arbeiterversorgung, Bau- und Wohnungswesen,
Konfliktkommission,
gewerkschaftlicher Jugendausschuß,
Kommission für die Arbeit mit den Gewerkschaftsveteranen,
Finanzkommission.

Die Kommissionen sollen in jedem Fall "alle gewerkschaftlichen Aufgabengebiete im Betrieb" erfassen³⁾. Die echten Aufgabengebiete, die sich durchaus nicht immer aus dem Namen ablesen lassen, und die Bedeutung und Rangfolge in der Wichtigkeit dieser BGL/AGL-Organen sind schwer zu beurteilen, da nicht die Kommission, sondern z.B. die BGL mit den Ergebnissen ihrer Arbeit vor die Belegschaft und damit vor die Öffentlichkeit tritt.

Die Gewerkschaftsgruppe ist die kleinste gewerkschaftliche Organisation im Betrieb. Wenn von Mitgliederversammlungen gesprochen wird, sind meist die der Gewerkschaftsgruppe gemeint⁴⁾, um möglichst "jedem Gewerkschaftsmitglied die Teilnahme an den gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen zu ermöglichen"⁵⁾. Sie finden außerhalb der Arbeitszeit statt, um den Produktionsprozeß nicht unterbrechen zu müssen. Für die Gewerkschaftsmitglieder besteht eine gewisse Verpflichtung, an diesen Versammlungen teilzunehmen. Das beweisen nicht nur die eindringlichen Ermahnungen allerorten, diese Gruppenversammlungen gut vorzubereiten und möglichst viele Kollegen dazu heranzuziehen, das beweisen auch die Termine,

1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 716.

2) Vgl. Handbuch der DDR, a.a.O., S. 124.

3) Ebenda.

4) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 713.

5) Ebenda, S. 718.

meist vor oder nach der regulären Arbeitszeit bzw. Schicht.

Zur Vorbereitung der Mitgliederversammlungen beruft die BGL Vertrauensleute-Vollversammlungen ein¹⁾, auf denen (alle zwei Monate) die Vertrauensleute "politisch und ideologisch" qualifiziert werden sollen²⁾, um die ihnen unterstellten Menschen "zum sozialistischen Denken und Handeln" führen zu können³⁾.

Immer wieder kann festgestellt werden, daß versucht wird, die Arbeitnehmer "politisch und ideologisch", letztlich also moralisch anzusprechen. In wie starkem Maße das auch am Arbeitsplatz geschieht oder geschehen soll - die Gewerkschaftsgruppe ist ja gleichzeitig Produktionseinheit -, schildert ein Vertrauensmann der Gewerkschaftsgruppe Kleinstrohradjutage im VEB Stahl- und Walzwerk Riesa⁴⁾:

"Um die Mitglieder der Gruppe und die Probleme, die sie bewegen, kennenzulernen, ist es notwendig, daß der Vertrauensmann und die anderen Gruppenfunktionäre ... einen guten Kontakt mit allen Mitgliedern haben. Dazu nutzen wir auch die Pausen, um individuell oder im Kollektiv mit den Mitgliedern zu sprechen."

Gleichzeitig gibt dieser Vertrauensmann - und er ist sicher ein Musterbeispiel - einen Einblick, mit welcher Gründlichkeit eine Mitgliederversammlung in der Gewerkschaftsgruppe vorbereitet und ausgewertet werden soll. Hauptgesprächsthemen sind, wie kann es bei solch einer "Produktionsgemeinschaft" auch anders sein, Fragen der Produktion, also der gemeinsamen Arbeit der Gruppe im Betrieb, damit Fragen der Lösung des Leistungsproblems.

Um das aber auch zu erreichen, muß der Vertrauensmann Vertrauen erwerben. Das könnte er, wenn er sich für seine Gruppe einsetzte. Es wird aber auch dadurch versucht, daß er beauftragt wird, sich mit privatesten Problemen der Mitarbeiter zu beschäftigen. So wird z.B. lobend hervorgehoben, wenn

1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 718.

2) ABRAHAM, O. - GESCHINSKY, P.: Einige Probleme der Entwicklung des gewerkschaftlichen Mitgliederlebens, in: DA 1964, Heft 9, S. 19.

3) RÖSEL, F.: Zur Bildung der Produktionskomitees in den volkseigenen Großbetrieben, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 12, S. 32.

4) SICKERT, F.: Wie organisiere ich eine Mitgliederversammlung, in: DA 1965, Heft 5, S. 40.

er innerhalb seiner Gruppe einen Ehekonflikt schlichtet¹⁾ und kranke Kollegen besucht, um zu kontrollieren, ob sie auch noch nicht arbeitsfähig sind²⁾. Nicht umsonst bezeichnet WARNKE den Vertrauensmann als "Schlüsselfigur"³⁾. Der Vertrauensmann ist der Funktionär, der in einem überschaubaren Kreis - der Gewerkschaftsgruppe - bei überschaubaren Problemen - Interessen- und Leistungsproblemen - der letzte Willensübermittler der FDGB-Führung zu sein hat. Das jedenfalls strebt der FDGB in der DDR an.

BGL/AGL, Kommissionen und Gewerkschaftsgruppen sind darüber hinaus Träger, Mitverantwortliche, zumindest aber Mitarbeiter weiterer Organe, die der Lösung des Leistungsproblems zu dienen haben.

Gerade an der Vielzahl dieser Organe und Organisationen lassen sich die Schwierigkeiten ermesen, mit denen die DDR-Führung bei der Planverwirklichung zu kämpfen hat. Andererseits drückt sich darin auch der ungesunde Perfektionismus einer zentralgeleiteten Wirtschaftsordnung aus, die nichts dem Zufall überlassen darf, aber nicht in der Lage ist, den größten Zufall, den Menschen, mit gleicher Präzision zu manipulieren.

Welch ein Dschungel von Organen und Gremien in den Betrieben besteht, schildert folgender kritische Beitrag⁴⁾:

"Auf Betriebsebene nehmen die Werktätigen an der Planung und Leitung über Formen teil, die überwiegend auf dem Vertretungsprinzip beruhen (Leitungen der Partei und Massenorganisationen und deren Aktivtagungen, Produktionskomitees, Kommissionen der gesellschaftlichen Organisationen, ökonomische Konferenzen, Ständige Produktionsberatungen usw.). Diese Gremien existieren

- als gesellschaftliche Organe zur Unterstützung der betrieblichen Leitungstätigkeit oder
- als Kommissionen, ständige bzw. zeitweilige Arbeitsgruppen und Einrichtungen bei der Parteileitung, Betriebsgewerkschaftsleitung, FDJ-Leitung, Leitung der Betriebsgruppe der DSF und bei der Betriebssektion der Kammer der Technik.

- 1) BOMKE, H. - SIMON, G.: Schwedter Bekenntnisse, in: Tribüne, Nr. 265 v. 14. 11. 1964, S. 3.
- 2) KLÖPZIG, G.: Die Arbeit auf dem Gebiet der Sozialversicherung verbessern, in: DA 1962, Heft 11, S. 34.
- 3) WARNKE, H.: Die technische Revolution und die nächsten Aufgaben der Gewerkschaften, in: DA 1966, Heft 1, S. 5.
- 4) ELLERREIT - STROBEL - WINKLER: Weniger wäre mehr, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 30, S. 13.

Ein großer Teil dieser Organe existiert in Mittel- und Großbetrieben noch auf Abteilungsebene. In Mittel- und Großbetrieben gibt es im Durchschnitt 25 bis 30 derartige Organe. In den Betrieben der VVB WMW, Kali und Automobilbau beschäftigen sich z. B. mit Fragen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung des Betriebes im Perspektivzeitraum folgende Organe (außer den Leitungen der Partei und Massenorganisationen und ohne Berücksichtigung der Tätigkeit entsprechender Organe in einzelnen Betriebsteilen, Bereichen, Abteilungen und Meisterabschnitten): das Produktionskomitee bzw. die zentrale Ständige Produktionsberatung und deren zeitweilige Arbeitsgruppen, die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion mit Arbeiterkontrolluren der Gewerkschaften und den Kontrollposten der FDJ, gesellschaftliche Büros für ökonomische Analyse, gesamtbetriebliche Arbeitsgemeinschaften, der Neuererrat, das Betriebskomitee Neue Technik, ehrenamtliche Konstruktionsbüros, der Rat der Betriebsakademie, zeitweilige Kommissionen Arbeitsproduktivität und Löhne bei der BGL, die Kommission Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Kommission für Kultur und Bildung, der Frauenausschuß, der Rat der Sozialversicherung, der Klub junger Techniker, Zirkel zur Auswertung sowjetischer Erfahrungen und Zirkel für die Angehörigen der technischen und ökonomischen Intelligenz bei der Betriebssektion der Kammer der Technik."

"Weniger wäre mehr" - wahrlich, eine bessere Überschrift hätte man sich für diese Aufzählung nicht ausdenken können.

Wenn aber BGL "wie im VEB Pressen- und Scherenbau Erfurt oder im VEB Sachsenring Zwickau" von sich aus sagen, was diese einzelnen Organe zu tun haben, um Überschneidungen zu vermeiden¹⁾, müssen sie gegen Verordnungen verstoßen, denn alle diese Institutionen sind u.a. auch für den genannten Zweck errichtet worden.

7. Der Gewerkschaftsfunktionär

Wie muß der FDGB-Funktionär im Betrieb, der all diese und noch mehr Aufgaben - zum großen Teil ehrenamtlich - zu bewältigen hat, aussehen? Wie wird er diesen Anforderungen gerecht?

Man glaubt, ohne den Einsatz einer großen Zahl (10 %, also 600 000 der ca. 6 Mill. FDGB-Mitglieder bekleiden gewerkschaftliche Funktionen) haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter, deren Aufgabe nur zum Teil unmittelbare Produktion ist, sei das Leistungsproblem nicht zu lösen.

1) ELLEREIT - STROBEL - WINKLER: Weniger wäre mehr, a.a.O.

BERGER schreibt, wie ein gewerkschaftlicher Funktionär zu sein und zu wirken hat. Er bezieht sich dabei auf LENIN:¹⁾

"Der Gewerkschaftsfunktionär hat sein spezifisches Profil, das ihn vom Wirtschaftsfunktionär unterscheidet. Dieses Erkenntnis geht zurück auf Lenin, der darauf hinwies, daß der Gewerkschaftsfunktionär sich durch eine besondere Art des Herangehens an die Massen, durch einen besonderen Takt auszeichnet. Der Gewerkschaftsfunktionär muß überall für die Interessen der Werktätigen eintreten, über die Fähigkeit verfügen, ihre Initiative auf die politischen und ökonomischen Aufgaben zu lenken, sich aber gleichzeitig für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen einzusetzen, mit Leidenschaft gegen Herzlosigkeit und Bürokratismus vorgehen und in der Lage sein, an Ort und Stelle zu ändern oder Vorschläge auszuarbeiten, die die Initiative der Werktätigen fördern und zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen führen. Er muß die Sorgen, Konflikte und Probleme der verschiedenen Gruppen der Werktätigen kennen, vor allem auch jener, die noch ein verhältnismäßig niedriges Einkommen haben und für die manche kleine Änderung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen viel bedeutet."

Diese Arbeit soll im wesentlichen ehrenamtlich geleistet werden und in einer Ordnung, in der Administration und Bürokratismus unvermeidlich sind.

Das reicht jedoch noch nicht aus. Die Gewerkschaftsfunktionäre müssen auch "die Methoden der Besten und die besten Betriebe kennen"²⁾, um deren Erfahrungen vermitteln zu können. Sie sollen nicht nur kritisieren, sondern auch verändern³⁾, "nicht von täglichen Zufälligkeiten, von Wünschen ausgehen, sondern müssen sich in ihrer Arbeit von den Gesetzmäßigkeiten unserer sozialistischen Entwicklung leiten lassen"⁴⁾, sie sollen also Vorbild sein und durch ihr persönliches Vorbild auf das Kollektiv einwirken⁵⁾. Dazu müssen sie qualifiziert werden⁶⁾.

- 1) BERGER, R.: Der neue Inhalt des sozialistischen Wettbewerbs verlangt sachkundige Leitung, in: DA 1964, Heft 6, S. 6.
- 2) HEINTZE, H.: Das Produktionsaufgebot - Hauptform des Kampfes für den deutschen Friedensvertrag, in: DA 1962, Heft 3, S. 11.
- 3) SCHMEISSER, H. - MÖLLER, W.: Das Beispiel von Treuen macht Schule, in: DA 1965, Heft 8, S. 30.
- 4) BÖHME, W. - WEISS, W.: Die Interessen richtig vertreten erfordert wissenschaftlich leiten, in: DA 1963, Heft 1, S. 34.
- 5) DANNHAUER, H.: Die Bedeutung pädagogisch-psychologischer Kenntnisse für die politische Führungstätigkeit, in: DA 1965, Heft 4, S. 13.
- 6) EBERT, H. - GREGOR, K.: Beziehungen zwischen Produktionsaufgebot und sozialistischem Wettbewerb, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 386.

Sind diese Anforderungen nicht zu hoch? Wenn auch weniger für die hauptamtlichen, so doch mit Sicherheit für die ehrenamtlichen Funktionäre, deren Handlungsweise "vorwiegend durch das Verhalten ihrer Belegschaft bestimmt" wird¹⁾. Wenn dieser perfekte Typ des Gewerkschaftsfunktionärs Erziehungsziel des FDGB und durch den FDGB der politischen Führung der DDR ist, darf es nicht wundern, wenn Mängel in Permanenz auftreten²⁾, da diese Vorstellungen nicht nur die Leistungsbereitschaft, sondern auch das Leistungsvermögen weit übersteigen. Der Gewerkschaftsfunktionär wie "die veränderte Stellung des Menschen im Produktionsprozeß"³⁾ werden weit überschätzt.

§ 2 Der FDGB und seine Stellung in der DDR-Gesellschaft

Organisationen mit sozialem Auftrag, wie es die Gewerkschaften sind, wie es auch der FDGB ist, sind gesellschaftliche Organisationen. Sie müssen deshalb in der Gesellschaft gesehen werden.

1. Die Stellung des FDGB zu Staat und Partei

In einer Zentralverwaltungswirtschaft ist der Staat sozialer Auftraggeber der Gewerkschaft. Das erfordern die zentrale - sowohl wirtschaftliche als auch soziale - Planung und die die Planverwirklichung maßgeblich beeinflussende zentrale Willensbildung und Willensverwirklichung.

Ist der FDGB deshalb eine Staatsgewerkschaft? Die Aufgaben und die Auffassungen über ihre Verwirklichung deuten darauf hin. BEYREUTHER, ein führender FDGB-Ideologe, formuliert, sich auf LENIN berufend:⁴⁾

"1. In der sozialistischen Ordnung sind die Gewerkschaften Klassenorganisationen der herrschenden Arbeiterklasse, die die Diktatur des Proletariats errichtet

1) WALTER, R.: FDGB-Wahlen, in: SBZ-Archiv, 16. Jg. 1965, S. 147.

2) Ebenda, S. 148.

3) BEYREUTHER, W.: Die technische Revolution beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der DDR - Aktion der Volksmassen, in: DA 1965, Heft 7, S. 3.

4) BEYREUTHER, W.: Die Lehre Lenins über die Gewerkschaften im Sozialismus - aktueller denn je, in: DA 1962, Heft 8, S. 2.

hat, um die sozialistische Revolution zum Siege zu führen. Es gibt folglich überhaupt keine objektiven Gegensätze zwischen dem sozialistischen Staat und den Gewerkschaften."

- "2. Man darf die Gewerkschaften aber nicht mit dem sozialistischen Staat identifizieren; denn sie sind keine staatliche Einrichtung, sondern eine selbständige Organisation mit eigenen gewählten Leitungen, einer eigenen Satzung und eigenen Beschlüssen."

Was aber sagt LENIN? "Die Gewerkschaften werden und müssen Staatsorganisationen werden," ¹⁾ Oder: "Unvermeidlich geworden ist die Umwandlung der Gewerkschaften in Staatsorgane, unvermeidlich ihre Verschmelzung mit den Organen der Staatsmacht," ²⁾ Und erst unter dem Einfluß der Neuen Ökonomischen Politik - und vielleicht nur für diese - schreibt er: "Aber sie (die Gewerkschaften) sind keine staatlichen Organisationen, keine Organisationen des Zwanges," ³⁾ Er liefert auch das Motiv für diesen Gesinnungswandel, denn: "Heute aber geht es darum, wie man an die Massen herankommen, wie man sie gewinnen, wie man sich mit ihnen verbinden soll," ⁴⁾

Eine eindeutige Auskunft erteilt LENIN also nicht, wenngleich er den Eindruck erweckt, als habe er seine These von der Staatsgewerkschaft der Taktik geopfert. Wie sieht es aber in der Wirklichkeit der DDR aus?

Maßstäbe dafür, ob, und wenn, inwieweit der FDGB eine Staatsgewerkschaft ist, können sein einmal der Grad der Abhängigkeit des FDGB vom DDR-Staatsgebilde und die Weisungsbefugnisse des Staates gegenüber dem FDGB, zum anderen der Grad der Integration des FDGB im Staatsgefüge, seine Arbeit mit und in staatlichen Organen.

- 1) LENIN, W.I.: Ursprünglicher Entwurf des Artikels "Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht" (Stenografische Niederschrift), Kapitel XII, in: LENIN, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959, S. 627.
- 2) LENIN, W.I.: Referat auf dem II. Gesamtrussischen Gewerkschaftskongreß, 20. 1. 1919, in: LENIN, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, a.a.O., S. 765 f.
- 3) LENIN, W.I.: Über die Gewerkschaften, die gegenwärtige Lage und die Fehler Trozki's, in: LENIN, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, a.a.O., S. 991.
- 4) Ebenda, S. 995.

Zum ersten Punkt lassen sich in der Geschichte des FDGB zahlreiche Symptome nachweisen, angefangen von der Sprengung der Interzonenkonferenzen 1948¹⁾ über die Einsetzung WARNKEs als FDGB-Vorsitzender und die Zuweisung eines festen Platzes für den FDGB im Staatsgefüge der DDR durch das Gesetz der Arbeit von 1950²⁾ bis hin zum Gesetzbuch der Arbeit von 1961³⁾ und die immer stärkere Integration der FDGB-Organen in staatlichen Institutionen auf allen Ebenen. Der Staat arbeitet eng mit dem FDGB zusammen⁴⁾.

"Zur Stärkung der Arbeiter-und-Bauern-Macht erfüllt der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund entsprechend der Entwicklung der sozialistischen Demokratie bisher vom Staat ausgeübte Funktionen auf dem Gebiet der sozialistischen Arbeitsverhältnisse als gesellschaftliche Aufgaben (Leitung der Sozialversicherung, Kontrolle des betrieblichen Arbeitsschutzes usw.)." 5)

Daß der FDGB eine Staatsgewerkschaft ist, gilt auch, wenn - wiederum mit LENIN - die Gewerkschaften ein "Schutz der Arbeiter vor ihrem Staat" sind⁶⁾, nämlich vor den bürokratischen Auswüchsen des Staatsapparates. Gerade das macht deutlich, daß der FDGB ein staatliches Korrekturinstrument sein soll. So löst sich auch der Widerspruch, wenn im gleichen Atemzug behauptet wird, daß diese Form gewerkschaftlicher Tätigkeit "ein Schutz des Staates durch die Arbeiter"⁷⁾, sprich Gewerkschaftsleitungen sei. Diese Kontrolle der vollziehenden Organe der Staatsmacht eröffnet eine weitere, al-

- 1) Vgl. Versprochen - gebrochen. Die Interzonenkonferenzen der deutschen Gewerkschaften von 1946 - 1948, Düsseldorf 1961, S. 206 ff.
- 2) Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten, v. 19. 4. 1950, in: GBl. DDR, 1. Hj. 1950, S. 349 ff.
- 3) Gesetzbuch der Arbeit (GBA), v. 12. 4. 1961, in: GBl. DDR, Teil I/1961, S. 27 ff.
- 4) Ebenda, S. 29, § 4 Abs. 1 Satz 2; vgl. auch Das Programm der SED, Köln 1963, S. 81.
- 5) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 29, § 4 Abs. 5. Vgl. auch Gewerkschaften und Produktionsaufgebot. Thesen der Hochschule der Deutschen Gewerkschaften 'Fritz Heckert', in: DA 1962, Heft 1, S. 57.
- 6) ALEXEJEW, G. - IWANOW, J.: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus, Berlin (-Ost) 1964, S. 73.
- 7) Ebenda.

lerdings nicht fest umrissene Funktion der Gewerkschaftsorganisation, nämlich Prügelknabe zu sein oder einen solchen zu suchen: "Der Einsatz des FDGB ist dann von Bedeutung, wenn die SED Mitarbeiter im Staatsapparat für Mängel verantwortlich machen will, aber nicht beabsichtigt, selbst in Erscheinung zu treten."¹⁾

Wird heute der Sachverhalt der Staatsgewerkschaft auch noch nicht zugegeben, so deutet man ihn doch für die spätere Entwicklung des Sowjet-Sozialismus an, in der die Gewerkschaften in immer stärkerem Maße staatliche Funktionen, gewissermaßen als Selbstverwaltungsorgane, übernehmen sollen. "Auf dem Wege zu diesem Ziel wird sich eine allmähliche Annäherung zwischen Gewerkschaften und Staat vollziehen."²⁾

Partei heißt in der DDR SED. Alle wesentlichen Entscheidungen über die politischen Ziele und die Methoden zu deren Verwirklichung werden nicht zuerst im Ministerrat, nicht in der Volkskammer, sondern im Politbüro des ZK der SED gefällt³⁾.

Der Staat wird so zum Machtinstrument der SED, der FDGB als Staatsgehilfe zu einem anderen. Beiden ist die Partei übergeordnet. Dabei ist das Verhältnis Staat - FDGB ein organisatorisch anderes als das zwischen Partei und FDGB. Die SED nimmt einmal über die Staatsorgane auf allen Ebenen, zum anderen auch über die SED-Funktionäre auf allen Ebenen direkt auf die Gewerkschaftsorgane Einfluß.

"Die Sozialistische Einheitspartei ist der bewußte und organisierte Vortrupp der deutschen Arbeiterklasse und des werktätigen Volkes." 4)

"Daher haben die Parteimitglieder die Pflicht, den Massen die Politik der Partei zu erklären und gleichzeitig von den Massen zu lernen." 5)

- 1) MAMPEL, S.: Die rechtliche Stellung des FDGB im Gefüge der öffentlichen Macht und der Wirtschaft der SBZ, in: Recht in Ost und West, 6. Jg. 1962, S. 136.
- 2) ALEXEJEV, G. - IWANOW, J.: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus, a.a.O., S. 301.
- 3) Vgl. hierzu bes. STERN, C.: Porträt einer bolschewistischen Partei - Entwicklung, Funktion und Situation der SED, Köln 1957; RICHERT, E.: Macht ohne Mandat, 2. Aufl., Köln und Opladen 1963; BARWALD, H. - MAERKER, R.: Der SED-Staat, Köln 1963.
- 4) Das Programm der SED, a.a.O., S. 100 u. 111.
- 5) Ebenda, S. 101.

Zu diesem Zweck arbeitet sie bzw. arbeiten die staatlichen Organe "mit den Organisationen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes und mit der Nationalen Front und den in ihr zusammengeschlossenen gesellschaftlichen Organisationen eng zusammen." 1)

Soweit das Programm der SED. Die Satzung des FDGB hat diese Passagen teilweise fast wörtlich übernommen. Außerdem hat seit 1950 jeder der FDGB-Kongresse n a c h dem entsprechenden SED-Parteitag stattgefunden²⁾.

"Die Gewerkschaften anerkennen die führende Rolle der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands" 3)

"Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund setzt seine ganze Kraft für die Verwirklichung dieses Programms (der SED) ein;" 4)

Die höheren und höchsten Funktionen des FDGB sind fast ausnahmslos mit SED-Mitgliedern besetzt worden. In diesen Funktionen besteht Personalunion zwischen FDGB und SED.

Die Führung des FDGB durch die SED wird permanent gefordert:

"Die Arbeiterklasse und ihre Klassenorganisation, die Gewerkschaften, sind dazu berufen, unter Führung der marxistisch-leninistischen Partei im System der Diktatur des Proletariats alle Werktätigen zur Verwirklichung der Ziele des wissenschaftlichen Kommunismus in Bewegung zu setzen." 5)

Und: "Die Parteiorganisationen müssen lernen, die Gewerkschaften als Klassenorganisation noch besser zu führen." 6)

In der gleichen Weise argumentieren alle mit Gewerkschaftsfragen befaßten Autoren in der DDR⁷⁾.

Folgende Aufgabenteilung wird angestrebt: "Es gilt das Prinzip: die Partei führt, der Staat leitet, die Massenorganisationen (also auch der FDGB) unterstützen und mobilisieren."⁸⁾

1) Das Programm der SED, a.a.O., S. 81.

2) Vgl. Tabelle S. 21 dieser Arbeit.

3) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 807.

4) Ebenda.

5) Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 49; vgl. auch ebenda S. 52 f., 55, 58.

6) ... im Auftrage der SED, in: Ostprobleme, 7. Jg. 1955, S. 221, nach: Das 21. und 22. Plenum des ZK und die Gewerkschaftswahlen, in: ND v. 16. 1. 1955.

7) Vgl. FELGENTREU, H. - KUNZE, S. - MAAS, H. - REECK, G.: Gewerkschaften und Staat, Berlin (-Ost) 1962, S. 17 u. 32; WARNKE, H.: Die Gewerkschaften kämpfen um höchste Qualität, in: ND v. 20. 1. 1963, Nr. 20, S. 7 u.a.

8) JURECZKO, P.: Die Neuererbewegung im VEB Stickstoffwerk Piesteritz, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 388.

Das heißt aber nichts anderes, als daß der FDGB in seiner Arbeit von den SED-Beschlüssen ausgehen muß¹⁾.

Diese Praxis, die in den Führungsorganen des FDGB seit langem selbstverständlich ist, wächst auch in den unteren Organen. Die entscheidende Rolle in der Phase der Planverwirklichung spielt nicht die BGL, sondern die Betriebsparteiorganisation. Immer wieder stößt man auf Passagen wie:

"Unter der Führung der Betriebsparteiorganisation wurde von der BGL und den Wirtschaftsleitern eine zielbewußte Arbeit geleistet." 2)

Oder: "Die Erfüllung des Staatsplanes ist gemeinsame Aufgabe und Verantwortung sowohl des staatlichen Leiters als auch der Betriebsgewerkschaftsleitung unter Führung der Betriebsparteiorganisation." 3)

Der Einfluß der Partei soll allmächtig und allgegenwärtig werden:

"In unserem Betrieb (VEB Gießereien "Rudolf Harlaß", Karl-Marx-Stadt) organisiert die BGL den Kampf um die Stärkung der ökonomischen Grundlagen unserer Republik vor allem, indem sie entsprechend den Weisungen der Partei in den Mittelpunkt des sozialistischen Wettbewerbs die Verbesserung der Qualität unserer Gußerzeugnisse stellt." 4)

Die Allgegenwart der Partei im Betrieb geht so weit, daß ihre Mitarbeit, die um so stärker sein muß, je schwächer die entsprechende Gewerkschaftsarbeit ist, bereits gezügelt wird:

"In einer Anzahl von Betrieben übernehmen aber Parteiorganisationen immer noch die Aufgaben der Gewerkschaften. ... Es liegt auf der Hand, daß sich diese Parteiorganisationen mit einer solchen Arbeitsweise in ihrer politischen Wirksamkeit selbst die Hände binden." 5)

Aufgrund der vielfältigen Verflechtungen zwischen SED und FDGB und der Weisungsbefugnis der Parteiorgane aller Ebenen

- 1) Vgl. BÖHME, W. - WEISS, W.: Die Interessen richtig vertreten erfordert wissenschaftlich leiten, a.a.O., S. 35; Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 55; FELGENTREU, H. - KUNZE, S. - MAAS, H. - REECK, G.: Gewerkschaften und Staat, a.a.O., S. 33.
- 2) BRZOSKA, H.: Die Einheit der gewerkschaftlichen Aufgaben im sozialistischen Wettbewerb durchsetzen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 441.
- 3) FROHN, G.: Zur wissenschaftlichen Leitungstätigkeit kollektiver Führungsorgane, in: DA 1965, Heft 10, S. 26.
- 4) BRENDEL, W. - REUTHER, E.: Qualitätsguß steht im Vordergrund, in: DA 1962, Heft 10, S. 28.
- 5) HAGER, K.: Perspektivplan und sozialistischer Weg, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 10.

auf die entsprechenden Gewerkschaftsorgane ist es unmöglich, ein Organisationsschema zu entwerfen, ohne in die FDGB-Organisation die der SED einzubeziehen.

Dennoch ist nur bedingt richtig, wenn behauptet wird, der FDGB sei "nichts anderes als ein Ableger der SED"¹⁾. Oder:

"Da die SED als Vortrupp der Arbeiterklasse ohnehin die Interessen der Werktätigen vertrete, diese die Interessen des gesamten Volkes seien, ... bleibt für eine Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten als der Vertretung eines Gruppeninteresses gegenüber andersgerichteten Interessen kein Raum mehr." ²⁾

Zu stark sind noch die eigenständigen Bestrebungen der unteren FDGB-Organen. Nicht umsonst wird von Zeit zu Zeit gegen das "Nur-Gewerkschaftertum" und das "liberale Verhalten" der "Gewerkschaftsfunktionäre bei der Durchführung der Beschlüsse von Partei, Regierung und Gewerkschaften" polemisiert³⁾. Die vollkommene Gefolgschaft aller Organe des FDGB gegenüber der SED wird auch in Zukunft ein Wunschtraum bleiben, wenngleich seitens der FDGB-Funktionäre oftmals schon nicht mehr das System, sondern seine Methoden Ansatzpunkte für Kritik und Grund der Passivität sind. Die SED hat noch nicht, sie wünscht sich erst ihren "Gewerkschaftsapparat". Denn noch immer steht ein großer Teil der "Schlüsselfiguren", stehen viele Vertrauensleute abseits der Partei, so daß heute noch gilt, was WARNKE 1958 aussprach:⁴⁾

"Auch die Parteiorganisationen müssen ihren Einfluß auf die Vertrauensleute entschieden verbessern. Oft gehört nur ein geringer Teil der Vertrauensleute der Partei an, und es wird unter ihnen zu wenig für die Partei gewonnen."

Der FDGB ist ohne Zweifel eine Staatsgewerkschaft, weil er als solche aufgebaut worden ist. Im Konzept ist er auch der

- 1) KUNZE, O.: Das Arbeitsgesetzbuch der sowjetischen Besatzungszone, SA. aus: WWI-Mitteilungen, Heft 11, 1961, S. 8.
- 2) MAMPEL, S.: Die rechtliche Stellung des FDGB im Gefüge der öffentlichen Macht und der Wirtschaft der SBZ, a.a.O., S. 92.
- 3) MATTHES, H.: Die Wechselbeziehungen zwischen Charakter der Arbeit, Produktivität, Lohn und materieller Interessiertheit, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 220.
- 4) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften, Berlin (-Ost) 1958, S. 35.

"Gewerkschaftsapparat der SED"¹⁾. Er wird aber ein unzuverlässiger Teilhaber der Macht bleiben, solange die ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht vollständig Gefolgsleute der SED geworden sind. Die Macht der Partei ist im FDGB allgegenwärtig. Je geringer aber in der gewerkschaftlichen Hierarchie der Parteieinfluß unmittelbar durch SED-Mitgliedschaften wird, desto eher wird diese Macht umspielt werden können. Und sie wird umspielt, gerade auf den Ebenen, auf denen sich der alles überschattende Leistungsprozeß vollzieht.

Zwischen dem FDGB und den anderen in der DDR zugelassenen Parteien bestehen offiziell keine Bindungen. Außer der SED wird z.B. im "Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär" keine Partei genannt. Das alle gesellschaftlichen Organisationen umschlingende Band, das auch den FDGB und die neben der SED bestehenden Parteien einen soll, ist die Nationale Front des Demokratischen Deutschland.

"Die Nationale Front des demokratischen Deutschland in der DDR ist die umfassende sozialistische Volksbewegung aller nationalen und demokratischen Kräfte für den Kampf um die Lebensfragen der deutschen Nation unter Führung der Arbeiterklasse und der SED. ... Träger der Nationalen Front sind alle Parteien und Massenorganisationen, ihre Grundorganisationen und Mitglieder, die ihre Anstrengungen bei der Lösung der gesellschaftlichen Aufgaben des sozialistischen Aufbaus vereinigen." 2)

Die Nationale Front hat überall dort einzuspringen, wo die Basis einer einzelnen Organisation zur Durchführung einer von der politischen Führung initiierten Maßnahme zu schmal erscheint, um propagandistisch und ökonomisch wirkungsvoll zu sein. In den Jahren, in denen keine OGL bzw. DGL bestanden hatte sie durchweg deren Funktionen wahrzunehmen: neue Arbeitskräfte gewinnen³⁾, Krankenstand senken, Verantwortungsbewußtsein und Arbeitsdisziplin heben⁴⁾, also die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer steigern.

Neben der deklamatorisch-politischen Propagandafunktion gehört zu ihren Aufgaben vornehmlich die Organisation des Nationalen Aufbauwerkes - das ist unbezahlte Arbeit an soge-

1) HAAS, G. - LEHNECKE, J.: Der Gewerkschaftsapparat der SED, a.a.O.

2) Handbuch der DDR, a.a.O., S. 164.

3) Ebenda, S. 171.

4) Ebenda, S. 172.

nannten gesellschaftlichen Projekten¹⁾ - und der jährlich wieder notwendig werdende "freiwillige Ernteeinsatz". Die Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfte, die ohne oder nur gegen geringes Entgelt arbeiten (so z.B. Hausfrauenbrigaden in den Betrieben), wird im wesentlichen, bedingt durch die Organisationsform der Nationalen Front, von Gewerkschaftsfunktionären aller Ebenen durchgeführt. Dabei werden die Funktionäre sowohl als FDGB-Funktionäre als auch als Mitglieder der Nationalen Front, sind sie Mitglieder der SED oder einer anderen Organisation, auch noch als solche tätig. Ihre Verdienste werden auch von all diesen Organisationen gewürdigt. Man glaubt, daß darin ein moralischer Anreiz zur Mitarbeit liege.

In den Bereichen, in denen sich die Aufgaben des FDGB und die der Nationalen Front decken und ergänzen sollen, hat der eine den anderen zu kontrollieren. Die Nationale Front stellt durch ihre Mitarbeiter - vom Standpunkt des FDGB - eines der vielen von außen auf die gewerkschaftlichen Organe einwirkenden Kontrollorgane dar, deren letztes stets der Parteiapparat der SED bleibt.

2. Der FDGB, seine Mitglieder und die Bevölkerung

Bei einer Bevölkerung von 17 048 000 gehörten im Jahre 1965, wie auch schon in den Jahren zuvor, dem FDGB in der DDR 6 442 000 Mitglieder und damit 37,8 % der Gesamtbevölkerung an²⁾. Damit ist der FDGB die größte der Massenorganisationen³⁾, die Organisation mit dem höchsten Mitgliederbestand.

Der FDGB erfaßt je nach Bevölkerungsgruppe zwischen 30 und 90 % der Aktivbevölkerung, im Durchschnitt etwa 58 % und ca.

- 1) Handbuch der DDR, a.a.O., S. 167. So müssen z.B. junge Ehepaare, die eine neue Wohnung zugewiesen bekommen wollen, zusammen 1 500 Stunden freiwillige und unbezahlte Arbeit im NAW leisten, ohne jedoch dadurch einen Anspruch auf eine Wohnung zu erlangen.
- 2) Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR, 11. Jg. 1966, Berlin (-Ost) 1966, S. 3 u. 591.
- 3) Zum Begriff der Massenorganisation vgl. ZIMMERMANN, H.: Der FDGB als Massenorganisation und seine Aufgaben bei der Erfüllung der betrieblichen Wirtschaftspläne, in: Soziologie der DDR, hrsg. v. P. CH. LUDZ, Köln und Opladen 1964, S. 115.

70 % der gesamten berufstätigen Bevölkerung¹⁾. Der Grund für diesen außerordentlich hohen Organisationsgrad liegt in den Organisations-, Mitgliedschafts- und Arbeitsprinzipien, verbunden mit einer Reihe sozialer und sozial getarnter Vergünstigungen, die nur dem FDGB-Mitglied offenstehen.

Die mit Vergünstigungen für die Mitglieder verbundenen Prinzipien können nur als Mittel zum Zweck angesehen werden. Entsprechend den Zielen des ZK der SED als der politischen Führung einer Zentralverwaltungswirtschaft ist der hohe Organisationsgrad der Bevölkerung notwendig. Das ZK ist zur Erreichung der Ziele auf die Mithilfe der Bevölkerung in der Phase der Planverwirklichung angewiesen. Je stärker die der Führung zur Verfügung stehenden Apparate, also auch der FDGB, sind, je mehr Menschen durch sie angesprochen werden können, je größer der Teil der Bevölkerung ist, der der zentralen politischen und wirtschaftlichen Willensbildung unterliegt und damit teilweise auch der gleichgerichteten Willensverwirklichung erliegt, desto wahrscheinlicher werden die Ziele, die ihren Ausdruck in den zentralen Plänen finden, verwirklicht.

Es ist nicht zu bezweifeln, daß die Erziehungsstrategie der SED, in deren Taktik der FDGB einbezogen ist, Erfolge gezeitigt hat. Indikator für diese Haltung der Menschen in der DDR ist die allenthalben festzustellende Tatsache, daß Kritik an Mißständen häufig nicht mehr gegen den Staat, sondern innerhalb des Staates, also auch innerhalb der Ordnung, damit zumindest als systemkonform gedacht, geübt wird.

Dabei dürfen andererseits dem FDGB relativ geringe Verdienste zufallen. Das hat verschiedene Ursachen:

1) Die Aktivbevölkerung umfaßt alle Männer zwischen 15 und 65 und alle Frauen zwischen 15 und 60 Jahren. Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR, 11. Jg. 1966, a.a.O., S. 518. Zur berufstätigen Bevölkerung gehören auch die Zweige Land- und Forstwirtschaft und Handwerk, die mit 1,6 Mill. Beschäftigten (Statistisches Jahrbuch der DDR, 11. Jg. 1966, a.a.O., S. 63.) einen großen Anteil an der berufstätigen Bevölkerung stellen, aber relativ gering organisiert sind. Berücksichtigt man das, so ergibt sich, daß manche Industriezweige zu annähernd 100 % organisiert sein müssen.

1. Die Rolle, die er zu spielen hat, ist bekannt und dennoch vielfach zu geringe Schätzung ("FDGB-Ordnung", "FDGB-Praxis").
2. Der FDGB als ein zentralisierendes Organ hat bisher die Taktik auf höheres Gehalts hin abzuwachen müssen. Seine Erziehungsarbeit ist dadurch weitgehend unmöglichbar geworden.
3. Er verfügt über eine unzureichende Zahl qualifizierter Funktionäre. Diesen Funktionären wird zum großen Teil die Fähigkeit, Interessen wirksam vertreten zu können, nicht zugetraut. Ein großer Teil der 600 000 Gewerkschaftsfunktionäre besetzt die Posten wegen materieller Vergünstigungen. So erhalten ehrenamtliche BGL-Mitglieder Lohn- oder Gehaltszulagen, je nach Betriebsgröße zwischen 20.- MDN und 100.- MDN monatlich. Das berufliche Fortkommen hängt oftmals von der Übernahme gewerkschaftlicher Funktionen ab.

Diese Vorgänge sind in der Arbeitnehmerschaft bekannt und verhindern bessere ideologische Erfolge der FDGB-Erziehungsarbeit. Aber gerade diese sollte nach LENIN in Vordergrund stehen: Der FDGB sollte "eine Schule, eine Schule des Verwaltens, eine Schule des Wirtschaftens, eine Schule des Kommunismus"¹⁾ sein.

Da die FDGB-Organen verpflichtet sind, jeden - gleichgültig ob Mitglied oder Nichtmitglied - kontrolliert in den Leistungsprozeß einzuspannen und dafür zu sorgen, daß die geforderten Leistungen erbracht werden, besteht aus dieser Sicht kein Nachteil in der Mitgliedschaft. Die Vorteile hingegen liegen auf der Hand. Man ist also Mitglied des FDGB - meist nicht mehr.

§ 3 Die Organisationsprinzipien

Die Organisationsprinzipien sind Bestandteil der Satzung. Sie stimmen mit denen der meisten gesellschaftlichen Organisationen in der DDR überein. Von großer Bedeutung sind das Prinzip des demokratischen Zentralismus, das Produktionsprinzip und das Territorialprinzip.

¹⁾ LENIN, W.I.: Über die Gewerkschaften, die gegenwärtige Lage und die Fehler Trotskis, a.a.O., S. 99.

1. Produktions- und Territorialprinzip

"Der FDGB ist nach dem Grundsatz 'Ein Betrieb - eine Gewerkschaft' organisiert."¹⁾ Die Belegschaft eines Betriebes gehört, soweit sie gewerkschaftlich organisiert ist, dem FDGB, über den FDGB aber geschlossen der IG/Gew. an, die für den Industriezweig, dem der Betrieb zugerechnet wird, verantwortlich ist. Eine Näherin in einer betriebszugehörigen Nähstube eines Metallbetriebes gehört damit zur IG Metall und wird von dieser betreut und "vertreten". Wechselt der Arbeitnehmer zu einem Industriezweig über, für den eine andere IG/Gew. zuständig ist, und arbeitet er dort in seinem Beruf weiter, "wird er gleichfalls Mitglied dieser IG/Gew."²⁾

Damit sind so gut wie alle Berufe in allen Fachgewerkschaften vertreten. Möchte jede IG/Gew. vordringlich für die Lösung der auftretenden Berufsprobleme der Mitglieder wirken, müssten in der IG/Gew.-Bürokratie Fachleute für alle Berufe vertreten sein. Das würde einen überaus großen Hauptamtlichen Funktionsapparat erfordern. Der aber besteht nicht. Also kann die vordringliche Lösung von Berufsproblemen und damit diese Art Interessenvertretung nicht Aufgabe dieser FDGB-Organen sein.

Der Grundsatz "Ein Betrieb - eine Gewerkschaft" ist die Voraussetzung für die Verwirklichung des Produktionsprinzips.

Das Produktionsprinzip "bestimmt die Organisationsformen der Verbindung der Gewerkschaften mit den Produktionszweigen oder den Bereichen der ökonomischen Tätigkeit sowie mit den Organen der staatlichen und wirtschaftlichen Leitung der Produktion." ³⁾

Es dient also nicht einer unmittelbaren Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, sondern soll diese über den Staat verwirklichen helfen. Denn es gestattet,

"alle Arbeiter und Angestellten des betreffenden Betriebes zu einem einheitlichen, festgefügtten und disziplinierten Produktionskollektiv und alle Beschäftigten des betreffenden Wirtschaftszweiges zu einer einheitlichen, or-

1) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 817, Abschn. 14 Satz 1.

2) Ebenda, S. 815, Abschn. 8 Abs. 2 Satz 2.

3) ALEXZEW, G. - IWANOW, J.: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus, a.a.O., S. 223.

ganisierten und durch die Gemeinsamkeit der Interessen starken Stoßbrigade von Kämpfern für den Kommunismus zusammenzuschließen." 1)

In einer Zentralverwaltungswirtschaft sowjetischen Typs wie der DDR kann keine Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber bestehen. Sie widerspräche dem System. Deshalb baut man mit Hilfe des Produktionsprinzips die Interessenvertretung der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber aus; nur insoweit Zielen der politischen Führung gedient wird, kann auch in stärkerem oder geringerem Umfang den Interessen der Arbeitnehmer entgegengekommen werden.

Das Produktionsprinzip wurde auf und seit dem 6. FDGB-Kongreß verstärkt propagiert²⁾. Der zeitliche Zusammenhang zwischen diesem Organisationsprinzip und dem neuen ökonomischen System besteht nicht von ungefähr. Die Umstrukturierung der Wirtschaftsorganisation mit der Schwerpunktverlagerung auf die VVB erforderte eine gleichgerichtete gewerkschaftliche Organisation. Die Gewerkschaftskomitees, die statt der Bezirksvorstände der IG/Gew. ins Leben gerufen und ausgebaut wurden, stellen die Spitze einer Gewerkschaftsgliederung nach Wirtschaftszweigen dar. Von ihnen sind die BGL der der VVB angehörenden Betriebe abhängig; sie sind weisungsgebunden.

Das Produktionsprinzip gilt auch innerhalb des Betriebes. Wie bereits dargestellt, werden in Betriebsabteilungen unter gewissen Voraussetzungen AGL gebildet; Meisterbereichen, Brigaden oder Arbeitsgruppen entsprechen gewerkschaftliche Organe. Die gewerkschaftliche Gliederung nach dem Produktionsprinzip wird zudem den Gliederungen der SED - entsprechend in VVB, Betrieb, Abteilung und Meisterbereich - angepaßt. Darüber gibt jedoch das Prinzip des demokratischen Zentralismus nähere Auskunft.

Vor Verkündung des neuen ökonomischen Systems herrschte das Territorialprinzip vor. Es ist interessant, wie von diesem

1) ALEXEJEW, G. - IWANOW, J.: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus, a.a.O., S. 244 f.

2) BERGER, R.: Die Satzung des FDGB, a.a.O., S. 388 ff.; Entschließung des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 803.

Organisationsprinzip Abschied genommen wurde. Lapidar hieß es: "Unser gegenwärtiger Organisationsaufbau, dem das territoriale Prinzip zugrunde liegt, wird dieser Aufgabe unter den heutigen Bedingungen nicht mehr gerecht."¹⁾ Nichts weiter. Statt dessen wurde das neue Prinzip verkündet. Das heißt nicht, daß auf die territoriale Gliederung völlig verzichtet werden konnte. Vor dem 6. FDGB-Kongreß war der territoriale Gedanke dem produktionstechnischen gleichwertig. Heute übt er für diesen nur noch eine Hilfsfunktion aus, die von den Bezirksvorständen des FDGB, denen nun keine entsprechenden Organe der IG/Gew. mehr zur Seite stehen, wahrgenommen wird.

2. Das Prinzip des demokratischen Zentralismus

Das Prinzip des demokratischen Zentralismus wurde von LENIN entwickelt. Es ist ein der zentralen Planung und Planverwirklichung opportunes Prinzip und wahrt den demokratischen Schein. LENIN benutzte es, um Schwierigkeiten in der russischen Arbeiterpartei (damals noch SDAPR) entgegenzuwirken und gewisse Praktiken der Parteiführung zu rechtfertigen. Die Wissenschaft hat diesem Prinzip ihre Aufmerksamkeit nicht versagt²⁾.

"Der Organisationsaufbau der Gewerkschaften beruht auf dem Prinzip des demokratischen Zentralismus:

- a) Alle Gewerkschaftsfunktionäre und -leitungen, von der Gewerkschaftsgruppe bis zum Bundesvorstand des FDGB, werden von den Gewerkschaftsmitgliedern auf demokratische Weise gewählt und sind ihnen rechenschaftspflichtig.
- b) Die Beschlüsse und Richtlinien der übergeordneten Gewerkschaftsleitungen sind für die unteren Gewerkschaftsleitungen und alle Mitglieder bindend.
- c) Die Gewerkschaftsorganisationen entscheiden über alle

1) BERGER, R.: Die Satzung des FDGB, a.a.O., S. 388.

2) Vgl. HAMEL, H.: Das sowjetische Herrschaftsprinzip des demokratischen Zentralismus in der Wirtschaftsordnung Mitteldeutschlands, Berlin 1966, vorher: KRUPP, H.: Der demokratische Zentralismus in der mitteldeutschen Wirtschaftsordnung, Diss. Marburg 1961; ODENTHAL, W.: Der Begriff des demokratischen Zentralismus, seine Geschichte und seine Durchsetzung beim Staatsaufbau der DDR, Diss. Marburg 1961. Aus der DDR-Literatur vgl. RICHTER, H. - HILDEBRANDT, G.: Der demokratische Zentralismus, Berlin (-Ost) 1959.

Fragen der Gewerkschaftsarbeit in Übereinstimmung mit der Satzung und den Beschlüssen der übergeordneten Leitungen. Die Beschlüsse der übergeordneten Gewerkschaftsorganisationen werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt.

- d) Funktionäre können jederzeit von den Mitgliedern und Leitungen aus ihren Funktionen abberufen werden, wenn sie gegen die Satzung bzw. die Beschlüsse verstoßen haben und nicht mehr das Vertrauen besitzen." 1)

Diese Formeln der formalen Satzung weisen zwei Angelpunkte auf: demokratische Wahlen und zentrale Beschlüsse.

Daß sich die Willensbildung von oben nach unten vollzieht, ist die eigentliche Absicht. Der neuralgische Punkt aber sind die Wahlen als Pol der Demokratie in diesem Prinzip, die lediglich eine gewisse Personalauswahl, keine Einwirkung auf die Beschlußfassung zulassen. Und selbst die Personalauswahl durch Wahl wird manipuliert, z.B. durch eine Einheitsliste, auf der weitgehend nur Vorschläge der bisherigen Funktionäre berücksichtigt werden, die "erzieherische" Beeinflussung der FDGB-Wähler auf diesen ausgewählten Kandidaten hin, das Nicht-Wahlrecht für nicht dem FDGB angehörende Arbeitnehmer u.a. Die Ausführungen von WIEDUWILT treffen trotz eines Zeitraumes von mehr als 10 Jahren, der seither verflossen ist, nach wie vor zu²⁾.

Da die manipulierten FDGB-Wahlen kein Geheimnis bleiben konnten, fand man Gründe ihrer Rechtfertigung, so z.B. daß sich die Gewerkschaftsleitungen ohnehin "bei der Durchführung ihrer Aufgaben auf den Willen der Masse der Gewerkschaftsmitglieder stützen können"³⁾. Jedoch ist das lediglich eine andere Lesart der Fiktion von der Interessenidentität. Im übrigen ist von den Wahlen selbst wenig die Rede, die Aufgaben, also die staatlichen Aufträge, stehen stets im Vordergrund, auch zur Wahlzeit. Die Wahl wird zum Propagandainstrument, um Leistungen zu stimulieren.

Zwar wird gesagt: "Demokratischer Zentralismus verlangt, die innergewerkschaftliche Demokratie zu entfalten, ja eines ist

1) Satzung des FDGB, a.a.O., S. 817, Ziffer 14 Satz 2 ff.

2) WIEDUWILT, A.: Die Arbeitsverfassung der "Deutschen Demokratischen Republik", Diss. Freiburg 1956, S. 79 f.

3) SCHÖN, O.: Demokratischer Zentralismus und Kollektivität bedingen einander, in: DA 1962, Heft 8, S. 35.

ohne das andere nicht denkbar." ¹⁾ Der Zentralismus wird dabei dadurch gewährleistet, daß "eine Leitung ... Organisator der Massen und zugleich Erzieher der Massen sein" muß ²⁾. Aber das demokratische Element stellt sich nur noch in der "Kollektivität der Arbeit" ³⁾ dar.

Abgesehen davon, daß Kollektivität der Arbeit in einer hochgradig arbeitsteiligen Industriegesellschaft schlechthin selbstverständlich wird, daß sie also nur relativ wenig mit demokratischen Lebensformen an sich zu tun hat, sind eventuell bestehende Demokratismen der kollektiven Arbeit, wie sie vom FDGB zu beeinflussen ist, lediglich Teil der Phase der Planverwirklichung, während die Planung und damit die Zielauslese zentral erfolgt ⁴⁾. Ein Einfluß auf die Gestaltung der Ziele durch die Arbeitnehmer mittels des Prinzips des demokratischen Zentralismus wird von vornherein ausgeschlossen.

So ist denn auch verständlich, wenn es heißt:

"Demokratischer Zentralismus heißt, daß die ganze Organisation von einem einheitlichen z e n t r a l bestimmten Willen geleitet wird. Das drückt sich in den zentralen Beschlüssen aus. Sie sind die Grundlage der Arbeit j e d e r Organisation" ⁵⁾ (Sperrg. P.H.P.).

Damit wird bereits der universelle Charakter des Prinzips für sowjetsozialistische Ordnungen angedeutet. Daß der "zentral bestimmte Wille" kein zentraler gewerkschaftlicher Wille ist, wird ebenfalls belegt: ⁶⁾

"Alle Fragen von prinzipieller Bedeutung werden im Politbüro beraten und entschieden. Es wäre nur zu empfeh-

1) SCHÖN, O.: Demokratischer Zentralismus und Kollektivität bedingen einander, a.a.O., S. 34.

2) Ebenda, S. 35.

3) Ebenda.

4) "Einen wichtigen Beitrag haben die Gewerkschaften bei der Weiterentwicklung des demokratischen Zentralismus zu leisten. Er verbindet die einheitliche zentrale L e i - t u n g des sozialistischen Staates mit der breiten und aktiven M i t a r b e i t der Werktätigen am umfassenden Aufbau des Sozialismus" (Sperrg.: P.H.P.). MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, in: DA 1966, Heft 4, S. 7.

5) SCHÖN, O.: Demokratischer Zentralismus und Kollektivität bedingen einander, a.a.O., S. 35.

6) Ebenda.

len, wenn die Gewerkschaftsorgane nach denselben Prinzipien arbeiten würden."

Nicht der BV des FDGB, sondern die SED wird zur zentralen Instanz der Gewerkschaft, zur wahren FDGB-Führung erhoben.

Innergewerkschaftlich dient das Prinzip des demokratischen Zentralismus der FDGB-Führung, ihr aufgetragene Anreiz- und Kontrollfunktionen auszuüben und sie zu legitimieren. "Nur insoweit es der Zentralismus zuläßt, soweit die Zentralinstanz sich eine bessere Durchführung ihrer Weisungen erhofft"¹⁾, werden den Arbeitnehmern Rechte eingeräumt, die aber auf die Aufgabe, zur Realisierung politischer Zielvorstellungen beizutragen, beschränkt bleiben.

Die innergewerkschaftliche Verwirklichung des Prinzips des demokratischen Zentralismus darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß gerade dieses Prinzip einheitlich für alle gesellschaftlichen Bereiche gilt, alle Organisationen damit dem gleichen Zentralismus, der gleichen Zentralinstanz unterstehen.

Der vertikale Zentralismus, der den ganzen Gewerkschaftsapparat durchzieht, geht direkt vom ZK der SED aus. Wie aber kann die Fiktion des "demokratischen" Zentralismus für das Weisungsrecht der Politspitze der DDR aufrechterhalten werden, wenn seitens der FDGB-Mitglieder für diese Stufe des Zentralismus nicht einmal mehr die formale Möglichkeit der gewerkschaftlichen Wahl besteht?

Neben dem vertikalen existieren der horizontale und der diagonale Zentralismus zwischen Partei und FDGB. Horizontaler Zentralismus, der ebenfalls nicht einmal der Form nach demokratisch legitimiert wird, besagt, daß jeder oder fast jeder gewerkschaftlichen Gliederung eine Gliederung der Partei weisungsberechtigt zugeordnet ist. Besonders augenfällig wird das bei dem bereits geschilderten Verhältnis zwischen BGL und BPO. Die Parteiorgane der gleichen Stufe wie die Organe des FDGB sind diesen gegenüber nicht nur wei-

1) HAMEL, H.: Das sowjetische Herrschaftsprinzip des demokratischen Zentralismus in der Wirtschaftsordnung Mitteldeutschlands, a.a.O., S. 196.

sungsberechtigt, sondern sogar weisungs- und kontrollverpflichtet.

Diagonaler Zentralismus schließlich hat das Weisungsrecht fast aller einer FDGB-Gliederung in der SED-Parallelorganisation übergeordneter Parteinstanzen zum Inhalt. So kann die Parteileitung einer VVB, eine Bezirksleitung oder das ZK der SED selbst direkt auf eine BGL und über diese auf das betriebliche Geschehen einwirken. Der diagonale Zentralismus geht immer von der Partei aus.

Der demokratische Zentralismus ist zwar auch ein Organisationsprinzip des FDGB, aber er dient in ihm und für das Verhältnis zwischen SED und Gewerkschaft einzig und allein der Durchsetzung der politischen Ziele der mit der Parteiführung identischen politischen Führung. So dient er nicht nur als Prinzip der gesamten politischen und wirtschaftlichen Willensbildung, sondern stärker noch als Prinzip der mit der zentralen Einflußnahme auf die Willensverwirklichung einhergehenden Planverwirklichung, damit ebenso unmittelbar der permanenten Einflußnahme auf den - in Sonderheit betrieblichen - Leistungsprozeß.

II. TEIL: DIE LEISTUNGSFUNKTIONEN DES FDGB IM BETRIEB

1. Kapitel: Der FDGB im Leistungssystem der DDR - Planung

Im Gesetzbuch der Arbeit von 1961 heißt es:

"Für die Ausarbeitung des Betriebsplanes auf der Grundlage der staatlichen Kontrollziffern ist der Betriebsleiter verantwortlich." 1)

Und: "Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen organisieren die schöpferische Mitwirkung aller Werktätigen an der Ausarbeitung ... der Pläne" 2)

Sie haben das Recht, "an der Ausarbeitung der betrieblichen Pläne teilzunehmen". 3)

Um erfassen zu können, in welcher Weise das geschieht, ist es notwendig, das Plangeschehen im und für den DDR-Betrieb, der von der VVB angeleitet wird, kurz kennenzulernen.

1) GBA, in: GB1. DDR, a.a.O., S. 30, § 10 Abs. 1 Satz 1.

2) Ebenda, S. 31, § 12 Abs. 1.

3) Ebenda, § 12 Abs. 2 Ziffer 1.

§ 1 Planung und Planungsorgane

In der DDR wird wie in der gesamten sowjetsozialistischen Planungspraxis zwischen Perspektiv- und Jahresplänen unterschieden.

Verantwortlich für die Perspektivplanung ist die Staatliche Plankommission¹⁾ "als zentrales Organ des Ministerrates für die Planung der Volkswirtschaft"²⁾. In der Staatlichen Plankommission ist der FDGB nicht vertreten. Seine Empfehlungen können aber seitens der Kommission berücksichtigt werden³⁾. Diese Empfehlungen werden von der FDGB-Führung gegeben.

Die Perspektivplanung in der DDR geht von den politischen Zielen der Führung aus.

Die Jahrespläne werden in Form von "Gesetzen über den Volkswirtschaftsplan" beschlossen. Sie sollen vom Perspektivplan ausgehen⁴⁾. Sie werden ebenfalls unter Verantwortung der Staatlichen Plankommission ausgearbeitet.

In den letzten Jahren hat es verschiedentlich Änderungen in der Planmethodik gegeben. Daher soll der Ablauf der Planung nach den Ergebnissen der 11. Tagung des ZK der SED vom 15. bis 18. 12. 1965 dargestellt werden.

Auch nach der Reform zu Beginn der sogenannten zweiten Etappe des neuen ökonomischen Systems, die auf dieser 11. Tagung des ZK eingeläutet worden ist, wirkt die zentrale Planung noch außerordentlich schwerfällig. Sie hat zwei vollständige Durchgänge zu absolvieren, bevor sie zum Volkswirtschaftsplan wird. Die Zahl der zu Beginn zentral vorgegebenen Kennziffern ist allerdings verringert worden. Stattdessen sollen

1) VO über das Statut der Staatlichen Plankommission, v. 16. 4. 1964, in: GBl. DDR, Teil II/1964, S. 622, § 3 Abs. 1.

2) Ebenda, S. 621, Präambel, Abs. 5.

3) Ebenda, S. 625, § 8 Abs. 1 Satz 2.

4) "Der Volkswirtschaftsplan 1964 geht von der auf dem VI. Parteitag der SED beschlossenen Grundrichtung für den 'Perspektivplan 1964 bis 1970 zur Entwicklung der nationalen Wirtschaft der DDR' aus." Erlaß des Staatsrates der DDR über den Volkswirtschaftsplan 1964, v. 3. 10. 1963, in: GBl. DDR, Teil I/1963, S. 143.

Instrumente wie die Produktionsfondsabgabe¹⁾ eine kennzifferngerechte Planung von vornherein gewährleisten.

Der erste Durchgang ist die staatliche Vorgabe. So nennt man neuerdings die "Orientierungsziffern"²⁾ Die Vorgabe wird aus den Perspektivplänen entwickelt und über die Ministerien und die VVB auf die Betriebe aufgeschlüsselt. Sie "soll die den gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen entsprechende Richtung für die eigenständige Ausarbeitung der Planprojekte der Ministerien und VVB beinhalten."³⁾ "Die Betriebe der VVB erarbeiten nach den Richtwerten im Rahmen der staatlichen Vorgabe selbständig ein Planprojekt, ..." ⁴⁾, einen Vorschlag des Betriebsplanes, den der Betriebsleiter u.a. durch Vorverträge mit Zulieferern und Abnehmern abzustimmen und vor dem Generaldirektor seiner VVB zu verteidigen hat. Der Generaldirektor hat zu prüfen, inwieweit das Planangebot der Betriebe den Kennziffern entspricht und ob mögliche Reserven darüber hinaus erschlossen werden können. Da die Vorgabe auf dem Perspektivplan basiert, dieser aber nicht eingehalten werden kann, wenn die staatliche Vorgabe unterschritten wird, erscheint ein Planvorschlag, der den Kennziffern nicht gerecht wird, als dem Generaldirektor nicht annehmbar.

Der Generaldirektor der VVB faßt die Planvorschläge der Betriebe zusammen, vergleicht sie mit seinen Vorstellungen und arbeitet einen eigenen Vorschlag mit Varianten aus, die er seinem Ressortminister gegenüber zu verteidigen hat. Dieser schließlich muß sich beim Vorsitzenden der Staatlichen Plankommission dem gleichen Verfahren unterziehen.

In der Staatlichen Plankommission werden alle Vorschläge

- 1) Vgl. hierzu JANOSCHEK, H.: Lohn, Prämie und Produktionsfondsabgabe, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 58 f.; ERDMANN, K.: Produktionsfondsabgabe teilweise eingeführt, in: SBZ-Archiv, 17. Jg. 1966, S. 132 f.
- 2) Der Begriff "Orientierungsziffer" paßte offenbar nicht recht in das Begriffsschema einer "wissenschaftlichen" Planung. Vgl. Zur Erläuterung der im Referat des Genossen Walter Ulbricht auf der 11. Tagung des ZK dargelegten Probleme, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Beilage zu Nr. 1, S. 4.
- 3) Ebenda.
- 4) Ebenda, S. 14.

zusammengefaßt, soweit möglich in verschiedenartigen Planbilanzen bilanziert und zur staatlichen Aufgabe ausgearbeitet.

In der ganzen Phase der staatlichen Vorgabe ist nicht von einer Beteiligung der Arbeitnehmer die Rede. Eine Mitbestimmung bei der Planung, zumindest was die Leistungsgrenzen betrifft, besteht nicht. In der zweiten Phase aber, der staatlichen Aufgabe, bestehen bereits Mindestanforderungen, nämlich die der Planvorschläge, die nicht mehr unterschritten werden dürfen. "Die Staatliche Aufgabe wird vom Präsidium des Ministerrates beschlossen und ist als Mindestanforderung verbindlich für alle Wirtschaftsorgane und Betriebe."¹⁾ Die FDGB-Vertreter in einzelnen unteren Planungsorganen dürften, wollten sie auf die Planung Einfluß nehmen, kaum erfolgreich gegen den Willen z.B. des Betriebsleiters oder Generaldirektors tätig werden können.

Die staatliche Aufgabe als 2. Phase der Planung durchläuft die gleichen Stufen wie die Vorgabe. Sie wird von Stufe zu Stufe aufgeschlüsselt und schließlich in den Betrieben der Belegschaft zur Diskussion gestellt. Das ist die Plandiskussion. Es versteht sich von selbst, daß auf der Basis zentraler Mindestanforderungen nur Planerhöhungen diskutiert werden können. Das ist zunächst die einzige Form der Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Planung, wenn auch MITTAG von eigenverantwortlicher "Mitarbeit der Gewerkschaften in allen Phasen der Vorbereitung und Ausarbeitung der Pläne" spricht. Gemeint ist letztlich allein die Plandiskussion, so auch hier:

"Die umfassende Plandiskussion ist also nach wie vor wichtigster Bestandteil der Mitwirkung der Gewerkschaften an der Ausarbeitung der Pläne." ²⁾

Mit der Plandiskussion werden die Verträge geschlossen und die endgültigen Betriebspläne ausgearbeitet an die VVB weitergereicht, dort koordiniert und so den Ministerien zuge-

1) Zur Erläuterung der im Referat des Genossen Walter Ulbricht ... dargelegten Probleme, a.a.O., S. 6.

2) MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 9.

leitet. Jetzt erst wird das zentrale Plangebild Gesetz.

Ein Vergleich mit der bisherigen Planungspraxis zeigt, daß die neue Methodik lediglich graduelle Änderungen in das System der zentralen Planung bringt¹⁾. Das wird auch eingestanden; gleichzeitig wird auf die Schwierigkeiten der zentralen Planung in der wirtschaftlichen Wirklichkeit verwiesen²⁾.

Aus der Notwendigkeit der systemerhaltenden zentralen Planung einerseits, den Schwächen einer zentralen Planung gegenüber einer dezentral planenden Volkswirtschaft andererseits ergeben sich eine Reihe kritischer Ansatzpunkte:

1. Das zentrale Plansystem ist starr. Es wird den Anforderungen sich ändernder Daten nicht gerecht. Nicht umsonst verlangte APEL eine dynamische Planung, allerdings ohne zu sagen wie³⁾.
2. Die zentrale Planung kommt ohne Administration nicht aus. Doch wieviel soll administriert werden?

"Wir sind prinzipiell gegen formale und schematische, gegen bürokratische Leitungsmethoden, Wir sind jedoch genau so entschieden für das erforderliche Maß an Administration im Sinne einer eindeutigen staatlichen Ordnung mit hoher Plandisziplin und klaren Weisungen. Eine zentrale staatliche Planung ist ohne eine so verstandene Administration nicht möglich." 4)

Was aber ist dieses erforderliche Maß?

3. Die Propaganda mit größerer Eigenständigkeit der Betriebsleiter und Generaldirektoren mag das westliche Ausland beeindrucken, nicht aber die Betriebsleiter oder den Generaldirektor selbst. Denn die größere Eigenständigkeit ist bestenfalls technischer Art, die mit einer starken Verantwortlichkeit einhergeht. Die Verantwortung betrifft

-
- 1) ERDMANN, K.: Der Planmethodik neue Kleider, in: SBZ-Archiv, 17. Jg. 1966, S. 154 f.
 - 2) vgl. BÖHM, S.: Probleme der Volkswirtschaftsplanung in der zweiten Etappe des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 4, S. 500.
 - 3) APEL, E.: Volkswirtschaftsplan für 1965 - Teil des Friedensprogrammes, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 3, S. 3.
 - 4) MITTAG, G.: Das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft wird planmäßig verwirklicht, in: Einheit, 20. Jg. 1965, Heft 5, S. 93.

im wesentlichen die Planverwirklichung. Die ökonomischen Planentscheidungen werden in jedem Fall von der Führung getroffen oder zumindest begutachtet.

Das nur beispielhaft. Aber auch für die Gewerkschaft ergeben sich Probleme, die der Glaubwürdigkeit ihrer Anliegen im Wege stehen. Von Jahr zu Jahr werden die Arbeitnehmer vertröstet: Bald könnt ihr wirklich an der Planung mitwirken. 1964 hätte man meinen können, nur die VVB Zellstoff-Pappe-Papier läge schief.¹⁾

"Vom größeren Teil der Betriebe dieser VVB liegt nicht die Zustimmung der gewerkschaftlichen Mitglieder- oder Vertrauensleutevollversammlungen zu den Planvorschlägen vor."

Aber 1966 hieß es immer noch:²⁾

"Die Gewerkschaften werden also künftig nicht erst zum fertigen Planvorschlag Stellung nehmen, sondern schon aktiv an dessen Zustandekommen mitarbeiten."

Dann war die VVB Zellstoff-Pappe-Papier doch keine Ausnahme? Und die Arbeitnehmer warten heute noch ebenso auf ihre Mitwirkung wie bisher.

Nicht zuletzt aus Gründen der Planung wurde die gewerkschaftliche Hierarchie stärker nach dem Produktionsprinzip gegliedert. Denn aus den Gewerkschaftskomitees erwächst den BGL ein mit den Sachfragen vertrautes innergewerkschaftliches Kontrollorgan, an das ständig die Forderung gestellt wird:³⁾

"Sie müssen sich dabei konsequent gegen Tendenzen, 'weiche Orientierungsziffern' zu 'erkämpfen' bzw. die Wirksamkeit der Hauptkennziffer Gewinn einzuschränken ..., wenden."

Gleichzeitig haben sie den Generaldirektor zu kontrollieren.

Die Effizienz der Kontrollen bleibt relativ gering, da die Organe des FDGB in VEB und VVB erst spät, vielfach erst in

- 1) MUTH, G.: Sozialistischer Wettbewerb - Plandiskussion - Betriebskollektivvertrag, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 386.
- 2) MUTH, G.: Die Aufgaben der Gewerkschaften im Planjahr 1966 und Probleme der Gewerkschaftsarbeit bis 1970, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 121.
- 3) GREGOR, K. - MENZZER, H.: Zu den Aufgaben der Gewerkschaftskomitees bei den VVB, a.a.O., S. 223.

der Phase der Planverwirklichung tatsächlich mit den einzelnen Plänen vertraut gemacht werden, wesentlich also nur im Nachhinein kontrollieren können. Überdies werden die Gewerkschaftsorgane auf ein gutes Verhältnis zu den Leitern der Produktion bedacht sein müssen, da diese in vielen gewerkschaftlichen Angelegenheiten ein starkes Mitspracherecht besitzen.

Ein einheitliches Bild über die Beteiligung der FDGB-Organen an der Planaufstellung läßt sich nicht zeichnen. Formal sind sie in den meisten Planungsorganen außer der Staatlichen Plankommission vertreten¹⁾. Formal sollen sie auch in allen Phasen der Planung mitarbeiten. Ihr Hauptaufgabengebiet jedoch ist die Plandiskussion.

Aus dem neuen ökonomischen System ergeben sich für die Planungsarbeit der Gewerkschaft hauptsächlich zwei Aufgaben:²⁾

- "1. Es gilt, die Bereitschaft der Arbeiter zu wecken, hohe Planaufgaben zu übernehmen, indem wir ihnen durch lebendige Formen der Agitation und Propaganda den Zusammenhang zwischen den Zielen und Ergebnissen ihrer Arbeit, den Erfordernissen der ökonomischen Gesetze und der Sicherung des Friedens und der Verbesserung ihres Lebensstandards verständlich machen.
2. Die Werktätigen nehmen auf die Rentabilitätsrate hauptsächlich Einfluß durch ihre Verpflichtung zur Senkung der Selbstkosten."

Beides läßt lediglich eine Richtung des Handelns zu. Es fehlt jede Möglichkeit für die Funktionäre des FDGB, alternativ tätig zu werden. Werden sie aber im Sinne der Übernahme höherer Planaufgaben tätig, erhebt sich die Frage, ob sie das als Staatsangestellte oder als Gewerkschaftsfunktionäre tun. Andererseits bedeutet Interessenidentität zwischen staatlichem Leiter und BGL, wobei die BPO zumeist ausgeschlossen werden muß, oftmals ein Zuwiderhandeln gegenüber den zentralen Direktiven, so daß eine Interessenvertretung durch "weiche Pläne" zwar den Intentionen des

- 1) Bei den Ministerien unterhalten sie z.B. Beiräte. Vgl. Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 128.
- 2) LINDNER, S. - MENZZER, H.: Für eine bessere, wirksamere materielle Interessiertheit der Betriebskollektive, in: DA 1963, Heft 4, S. 28.

Betriebsleiters, nicht aber denen der politischen Führung entspricht und von dieser für illegal erklärt wird. Inwieweit Gewerkschaftsorgane in der Planung generell tätig werden und auf welche Weise das geschieht, hängt damit vom einzelnen Funktionär und den Bedingungen, die er in seinem Betrieb, in seiner VVB vorfindet, ab.

Staatliches Anliegen bleibt, daß die Gewerkschaft zur Erhöhung der zu übernehmenden Planaufgaben beiträgt. Ob das einer Verbesserung der Planung dient, muß bezweifelt werden. Die durch eine Beteiligung der Gewerkschaftsorgane und die Plandiskussion noch größere Schwerfälligkeit des Planungsapparates wird um der bewirkten vorbereitenden Leistungsbeeinflussung und der potentiellen Kontrolle der BGL im VEB und des Gewerkschaftskomitees in der VVB willen in Kauf genommen.

Da die einer marktwirtschaftlichen Ordnung immanenten Kontrollen nicht bestehen, kann ein zentrales Plansystem auf ein umfassendes bürokratisches Kontrollsystem nicht verzichten. Zu diesem Zweck werden alle irgendwie mit der zu kontrollierenden Planung und Planverwirklichung befaßten Organe, so auch der FDGB, in den Dienst der zentralen Planung gestellt.

Trotz neuem ökonomischem System, trotz nunmehr "wissenschaftlicher Planung"¹⁾, trotz der Versicherung, man habe es mit etwas ganz Neuem zu tun, werden die Erkenntnisse, die auf der Basis einer Theorie der Zentralverwaltungswirtschaft gewonnen worden sind, immer wieder - und gerade nach Einführung des neuen Systems - bestätigt:²⁾

"Ein auf staatlicher Ebene ausgearbeitetes volkswirtschaftliches Plansystem verwirklichen zu wollen, bedeutet, das alltägliche wirtschaftliche Handeln und Verhalten von Millionen Menschen Tag für Tag auf die Planerfordernisse und die im Plansystem enthaltenen Leistungser-

1) Vgl. ULBRICHT, W.: Das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft in der Praxis, 3. Aufl., Berlin (-Ost) 1963, S. 10.

2) HENSEL, K.P.: Studie über Planwirtschaft, in: Wirtschaftsfragen der freien Welt. Festgabe zum 60. Geburtstag von Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard, Frankfurt/Main 1957, S. 181.

erwartungen auszurichten. Wer eine staatliche Planung und Lenkung des Wirtschaftsprozesses für wünschenswert hält, sollte die hier liegende und aus der Sache selbst hervorgehende Aufgabe sich in ihrer konkreten Bedeutung vorstellen. Jeder einzelne Betriebsleiter, Angestellte und Arbeiter muß genaue Anweisungen erhalten, fast durchweg müssen sie zur Leistungssteigerung angespornt und zugleich daran gehindert werden, ihre Einzelinteressen auf Kosten des zentralen Planinteresses zu verfolgen. Die Verwirklichung eines zentralen wirtschaftlichen Plansystems ist die größte Organisations-, Führungs- und Kontrollaufgabe, die innerhalb eines politischen Gemeinwesens denkbar ist."

§ 2 Plandiskussion

Der Betriebsleiter "hat gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die Plandiskussion zu organisieren", d.h. er hat gemeinsam mit der BGL "auf die Grundfragen der Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Senkung der Selbstkosten zu lenken."¹⁾ Soweit das GBA.

Die Plandiskussion ist eine der "wichtigsten" bzw. "Haupt"-aufgaben der BGL. Sie wird auf der Grundlage der staatlichen Aufgabe, also der zweiten Phase der Planung, in der die Mindestanforderungen bereits feststehen, durchgeführt²⁾.

Andererseits soll die Plandiskussion eine Form der "Mitwirkung aller Werktätigen an der Ausarbeitung ... der Pläne"³⁾ sein. Mehr noch: "Die umfassende Plandiskussion ist also nach wie vor wichtigster Bestandteil der Mitwirkung der Gewerkschaften an der Ausarbeitung der Pläne."⁴⁾ Sie müßte demnach durchaus planbeeinflussende Bedeutung haben.

Jedoch die zentralen Anforderungen an den Betrieb sind ihre unveränderbare Grundlage. Verschiedentlich wird daher auch

- 1) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 30, § 10 Abs. 1 Satz 2.
- 2) "Wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften ist und bleibt, eine umfassende Plandiskussion auf der Grundlage der staatlichen Aufgabe mit allen Werktätigen zu organisieren." MUTH, G.: Die Aufgaben der Gewerkschaften im Planjahr 1966 und Probleme der Gewerkschaftsarbeit bis 1970, a.a.O., S. 121 f.
- 3) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 31, § 12 Abs. 1 u. Abs. 2 Ziffer 1.
- 4) MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 9.

ganz offen ausgesprochen, die Plandiskussion sei nichts anderes als eine von der BGL bzw. AGL für den staatlichen Leiter geschaffene Möglichkeit, den bereits als Minimalplan verbindlichen Plan der Belegschaft vorzulegen und zu erläutern. So MITTAG: "In der Plandiskussion werden alle Werktätigen mit der staatlichen Aufgabe vertraut gemacht."¹⁾ Wenn darin eine Mitwirkung der Werktätigen oder gar eine Diskussion gesehen wird, kann die Ohnmacht des Arbeitnehmers in der DDR nicht schärfer hervorgehoben werden. Die Plandiskussion soll an das produktionsabhängige Verantwortungsbewußtsein der Belegschaft appellieren, besser zu arbeiten, indem ihnen gesagt wird, welche Stellung sie im Produktionsprozeß einnehmen. Wenn das die tatsächliche Intention des Politbüros für die Plandiskussion ist, könnte sie nicht als Beteiligung der Arbeitnehmer an der Planung, sondern nur als Einsatz psychologischer Mittel zur Leistungsbeeinflussung bereits in der Phase der Planung begriffen werden.

Andere Autoren versuchen, die planerische Aufgabe der Plandiskussion stärker in den Vordergrund zu stellen. So z.B.:²⁾

"Die entscheidende Aufgabe für die Plandiskussion 1965 besteht darin, unter Ausnutzung der Erfahrungen des Wettbewerbs zu Ehren des Jahrestages unserer Republik und der verbesserten Leitungstätigkeit sowie der Entwicklung der schöpferischen Aktivität der Werktätigen die Orientierungsziffern Arbeitsproduktivität in allen Zweigen zu überbieten."

Es sollen im Rahmen der staatlichen Aufgabe Betriebspläne erarbeitet werden, in denen "alle Reserven berücksichtigt sind."³⁾ Insofern ist eine planändernde Diskussion zwar möglich, aber einmal nur bedingt wahrscheinlich, zum anderen nur in einer Erhöhung der staatlichen Aufgabe zu sehen. Ist aber die Erhöhung der staatlichen Aufgabe unumgänglich,

- 1) MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 9. Gleichermäßen WARNKE, H.: Der Plan 1964 und die Gewerkschaften, in: Tribüne, Nr. 233 v. 8.10.1963, S. 7.
- 2) HEINTZE, H.: Hauptaufgabe der Gewerkschaften: Organisation des Wettbewerbs zu Ehren des 15. Jahrestages unserer Republik, in: DA 1964, Heft 7, S. 7.
- 3) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, Berlin (-Ost) 1964, S. 21.

wird sie selten in der Plandiskussion wirksam, sondern erst später. Das beweist ein Beispiel aus dem VEB Elektro-Apparatewerk Berlin:¹⁾

"Werner Miegel erwähnte, sich auf die Verteidigung neuer Geräte vor den Arbeitern beziehend, daß sie feststellen mußten, daß die Arbeiter in diesen Beratungen kaum etwas sagten. Den Ursachen auf den Grund gehend, ergab sich, daß im Gegensatz zu den Vorschlägen, die für die laufende Produktion gemacht werden, für die Vorschläge bei der Verteidigung keine Vergütung oder Prämien gezahlt wurden. So hoben sich die Arbeiter ihre Gedanken auf, bis das Gerät in die Produktion kam und brachten dann ihre Vorschläge ein."

In der Plandiskussion aber sollte "kein Vorschlag, keine Anregung" verlorengehen²⁾, um die Kosten einer späterhin möglicherweise notwendigen Produktionsumstellung zu vermeiden.

Ziel des FDGB in der Kampagne der Plandiskussion, die jedes Jahr von neuem anrollt, ist es, daß die in dieser Diskussion erlangten Erhöhungen der staatlichen Aufgabe schriftlich als gewerkschaftliche Leistung fixiert werden:³⁾

"Nach der Plandiskussion werden die gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen bzw. Vertrauensleutevollversammlungen dem Betriebsplan nicht nur formal zustimmen",

so geschieht es allerdings zur Zeit noch vorwiegend,

"sondern eine eigene Stellungnahme beschließen, die dem übergeordneten Leiter",

zur besseren Ausnutzung der Kontrollmöglichkeiten und unter Umgehen des Betriebsleiters,

"zugestellt wird und von diesem in Betracht zu ziehen ist."

In diesem Zusammenhang und verbunden mit den Erfordernissen der propagierten "technischen Revolution" soll die Plandiskussion auch eine stärkere "Hinwendung zu den perspektivisch zu lösenden Problemen" bringen⁴⁾. Das allerdings, da hierauf

- 1) Exakte Arbeit mit dem Plan Neue Technik führt zu hohem Nutzeffekt, in: DA 1963, Heft 9, S. 22.
- 2) FISCHER, H.: Zur Plandiskussion 1964, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 212.
- 3) MUTH, G.: Die Aufgaben der Gewerkschaften im Planjahr 1966 und Probleme der Gewerkschaftsarbeit bis 1970, a.a. O., S. 122.
- 4) KAMPFERT, K.: Die Rolle der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus unter den Bedingungen der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 12, S. 6.

den Arbeitnehmern eine Einflußnahme völlig versagt bleibt, ist eine Forderung politisch-erzieherischen Inhalts, zu der auch die lobende Hervorhebung, daß die Plandiskussion "in engem Zusammenhang mit der großen Aussprache über das nationale Dokument und den Grundriß der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung geführt" wird¹⁾, gehört. Unter diesen Bedingungen muß auch gesehen werden, daß die Plandiskussion helfen muß, "jedem Werktätigen den Plan als Kampfauftrag bewußt zu machen"²⁾. Mit dem Ausgangspunkt, dem Plan, der staatlichen Aufgabe, hat diese Diskussion nichts mehr zu tun.

Die angeführten Äußerungen bestätigen die Vermutung, daß mit Hilfe der Plandiskussion bereits in der Phase der Planung Einfluß auf die zukünftige Planverwirklichung genommen werden soll.

"Worum geht es jetzt in der Plandiskussion? ... Es geht im wesentlichen darum, daß jetzt die ganze Belegschaft mit überlegt, wie die b e r e i t s g r ü n d l i c h d u r c h d a c h t e n Z i e l e im nächsten Jahr erreicht werden" 3) (Sperrg.: P.H.P.).

Bei einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer kann es sich nur

"um eine systemimmanente Mitbestimmung handeln - eine Mitbestimmung also, die lediglich auf die Frage des 'Wie' bei der Planerfüllung bezogen sein kann: ... Die Arbeiter haben keinen Einfluß auf die Beantwortung der ökonomisch zentralen Frage, w a s produziert wird; das wird dem Betrieb von oben verbindlich vorgeschrieben." 4)

Und wird der Versuch, die staatlichen Vorstellungen zu ändern, gemacht, wie z.B. in den Betrieben der VVB Nachrichten- und Meßtechnik, Rundfunk und Fernsehen sowie Elektromaschinen, wird er scharf kritisiert:⁵⁾

"In den Betrieben der elektronischen Industrie muß endlich damit Schluß gemacht werden, über Wochen hinaus Zeit und Kraft für Diskussionen aufzuwenden, um nach-

- 1) HEINTZE, H.: Alle Fragen mit den Mitgliedern gründlich beraten und gemeinsam lösen, in: DA 1962, Heft 9, S. 1.
- 2) Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 55.
- 3) Plandiskussion, in: ND, Nr. 218 v. 10. 8. 1966, S. 1.
- 4) KRUPP, H.: Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter in der "DDR", in: SBZ-Archiv, 10. Jg. 1959, S. 201.
- 5) BÖHME, W.: Aufgaben und Bedeutung der Elektronik in der perspektivischen Entwicklung der Volkswirtschaft, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 37.

weisen zu wollen, daß die Orientierungsziffern nur mit zusätzlichen Arbeitskräften zu erfüllen sind."

In der Plandiskussion werden sowohl Betriebspläne als auch über diese hinausgehende Planwerke wie der BKV und die Wettbewerbskonzeption besprochen bzw. erläutert.

Weil der BKV aus dem Betriebsplan erarbeitet werden soll, ist es notwendig, ihn, wie auch die den gleichen Bedingungen unterworfenen Wettbewerbskonzeption, in die Plandiskussion einzubeziehen, "die Ausarbeitung des BKV nicht losgelöst, sondern im engen Zusammenhang mit der Plandiskussion vorzunehmen"¹⁾. Das empfiehlt sich schon deshalb, weil bei einer befragungsähnlichen Plandiskussion für den BKV, aber auch für die Wettbewerbskonzeption, die eine oder andere Selbst- bzw. Kollektivverpflichtung abfällt, die dem BKV, dessen geringe Bedeutung oft kritisiert wird²⁾, zugute kommt.

Wirtschaftliche Wirklichkeit in der DDR ist grotesk:

"Der Planvorschlag darf zwar nur mit einer Stellungnahme einer Gewerkschaftsmitgliederversammlung, einer Vertrauensleutevollversammlung oder einer Ökonomischen Konferenz weitergeleitet werden. Die wirtschaftsleitenden Organe sind aber weder an den Planvorschlag noch an die Stellungnahme der Gewerkschaftsorgane gebunden." 3)

Die Forderung, daß sich all diese Gremien "nicht auf bloße Zustimmungen, Beratungen und Kontrollen beschränken", sondern "einen eigenen konstruktiven Beitrag leisten" sollen⁴⁾, bezieht sich einzig auf die Planverwirklichung.

§ 3 Zum Betriebsplan gehörende Einzelpläne

Zu den Betriebsplänen zählen eine Reihe von Planteilen, an denen eine Gewerkschaft, die sich - zumindest auch - der Interessen ihrer Mitglieder annimmt, und sei es, daß dies

1) GEIT, H. - SCHMUTZLER, R.: Zu einigen Grundproblemen der neuen Qualität des BKV 1964, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 529.

2) Ebenda, S. 528.

3) MAMPFEL, S. - HAUCK, K.: Sozialpolitik in Mitteldeutschland, 2. Aufl., Stuttgart 1964, S. 21.

4) WINKLER, G.: Die Einbeziehung der Werktätigen in die Planung und Leitung der Volkswirtschaft, in: DA 1966, Heft 1, S. 15.

durch zentralen sozialen Auftrag geschieht, interessiert sein muß. Dazu gehören in der Planungspraxis der DDR vor allem der Planteil Arbeits- und Lebensbedingungen und der Plan der Normenarbeit aus der Sicht der Arbeitnehmer, der Plan Neue Technik als Teil I und Teil II (Plan der technisch-organisatorischen Maßnahmen: TOM-Plan) und der Plan der Aufgaben für die Neuerer. Nehmen die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen auch auf die gestaltende und nicht nur auf die verbessernde Ausarbeitung dieser Pläne und Planteile irgendeinen Einfluß? Und: Läßt ein möglicher Einfluß Raum für eine Interessenvertretung in direktem Wege und nicht nur über die Interessen der politischen Führung?

Die Pläne Neue Technik dienen einer verstärkten Technisierung und einer notwendigen Rationalisierung. Wirkungsfeld gewerkschaftlicher Tätigkeit dürfte dabei die Produktion sein. Welchen Anteil aber haben die Gewerkschaftsorgane tatsächlich an der Planung der Technik?

Sie nehmen sich zwar den PNT in der Plandiskussion vor und erläutern ihn. Geschieht das nicht in ausreichendem Maße, müssen sie sich der Kritik unterziehen wie die BGL im VEB Leuna-Werke "Walter Ulbricht"¹⁾. Aber die Verantwortung für die Ausarbeitung der Pläne, also auch für die PNT, trägt uneingeschränkt der Werkleiter²⁾. Es kommt allerdings vor, und es wird teilweise auch gewünscht, daß die betrieblichen Ziele vor Beginn der eigentlichen Planung "mit den Vorstellungen der Betriebsparteiorganisation, BGL und den anderen gesellschaftlichen Organisationen abgestimmt ... werden." Dabei müssen die Gewerkschaftsleitungen, um für ihre Anliegen überhaupt Gehör zu finden, "noch vor der Plandiskussion auf die Ausarbeitung des Plans Neue Technik, insbesondere bezüglich der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen Einfluß nehmen."³⁾ Das ist

1) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, in: Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 23.

2) STROBEL, H. - WINKLER, G. - GNIELKA, H. - RUPPE, H.-J.: Die Gewerkschaften und der wissenschaftlich-technische Höchststand, Berlin (-Ost) 1965, S. 42.

3) Ebenda, S. 43.

um so notwendiger, als "Forderungsprogramme" strikt abgelehnt werden und alle unverbindlichen Vorschläge "sich in Übereinstimmung mit den finanziellen und materiellen Möglichkeiten befinden" müssen, "die der Plan bietet"¹⁾, eine Verfügung über diese Mittel aber in der Plandiskussion bereits nicht mehr möglich ist.

Dennoch wird von dieser Möglichkeit nur selten Gebrauch gemacht.

"Die bisher unbefriedigende Arbeit vieler Gewerkschaftsleitungen auf diesem Gebiet resultiert nicht etwa aus schlechtem Willen ihrer Funktionäre, sondern ihnen fehlen vielmehr klare Vorstellungen und auch fachliche Kenntnisse für eine wissenschaftliche Einschätzung der Projekte und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen." 2)

Einmal ist also die Überschätzung menschlichen Leistungsvermögens - auch des der Funktionäre -, zum anderen eine zu geringe Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Planung gerade der Arbeits- und Lebensbedingungen z.B. im Arbeitsschutz³⁾ Ursache für diese Haltung.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen haben nur dann Aussicht, in den PNT aufgenommen zu werden, wenn ihre ökonomische Begründung gelingt. wenn also der Leistungszuwachs, der durch eine solche Maßnahme bewirkt wird, die für diese Maßnahme aufzuwendenden Kosten übersteigt.

Der Planteil II (TOM-Plan) des PNT ist heute Grundlage, die über Planteil I gewonnenen Forschungsergebnisse in allen Bereichen in die Praxis umzusetzen⁴⁾. Das aber geschieht in der Phase der Planverwirklichung.

Dadurch, daß der TOM-Plan "in jedem Betrieb zu einem Spie-

1) STROBEL, H. - WINKLER, G. - GNIELKA, H. - RUPPE, H.-J.: Die Gewerkschaften und der wissenschaftlich-technische Höchststand, a.a.O., S. 43.

2) DITTRICH, R. - LANGER, H.: Technische Revolution, komplexe Rationalisierung und Arbeitsbedingungen, a.a.O., S. 34.

3) Vgl. Gewerkschaften, Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz, Sozialversicherung. Ein Leitfaden, Berlin (-Ost) 1964, S. 184 ff.

4) GRALKA, H.: Die Planung der neuen Technik in der sozialistischen Industrie der DDR, Berlin (-Ost) 1964, S. 11.

gelbild des technischen Niveaus und des erreichten Standes der Organisation des Produktionsprozesses" werden soll, bleibt der Gewerkschaft nichts anderes übrig, als

"besonders darauf (zu) dringen, daß durch die technisch-organisatorischen Maßnahmen die geplante Steigerung der Arbeitsproduktivität und die Senkung der Selbstkosten nachgewiesen und gesichert werden." 1)

Diese Maßnahmen werden bereits durch geschickte Auswahl der Kennziffern durch die übergeordneten Planungsorgane weitgehend bedingt, so daß den Gewerkschaftsorganen nur geringer Raum, planerisch tätig zu werden, bleibt. Wieder wird ihre Arbeitsbasis in die Phase der Planverwirklichung verschoben, und das, obwohl gerade der TOM-Plan Ausgangspunkt für die Pläne der Normenarbeit und der Arbeits- und Lebensbedingungen ist, obwohl gerade hier die Frage nach unmittelbarer gewerkschaftlicher Vertretung relevant wird.

"Die exakte Durchführung der Pläne Neue Technik erlangt große Bedeutung, vor allem für die beständige Steigerung der Arbeitsproduktivität." 2)

Um aber Ausweichmöglichkeiten zu verhindern und noch stärker auf die Arbeitsproduktivität zu orientieren, sollen zusätzlich zum PNT Pläne zur Steigerung der Arbeitsproduktivität erarbeitet werden³⁾. Dort also, wo die Planung Lücken hat, werden neue Pläne eingeführt. Es ist ausgeschlossen, daß sich bei dieser Fülle von Plänen Überschneidungen vermeiden lassen. Damit kann ein Großteil der Pläne nicht mehr der "operativen Planung", sondern nur noch der Planung zu Kontrollzwecken, der Kontrolle der operativen Planung dienen. Der diese Kontrolle mittragende betriebliche Gewerkschaftsfunktionär, der möglicherweise all diese Pläne noch in mehreren betrieblichen Gremien zu erläutern hat, wird damit überfordert.

"In den Betrieben sind die thematischen Aufgabenstellungen für die Neuerer unter Berücksichtigung der Schwerpunkte des Planes Neue Technik zu erarbeiten und in ei-

1) Volkswirtschaftsplan und Gewerkschaften, in: DA 1962, Heft 1, S. 3.

2) Das Programm der SED, a.a.O., S. 71.

3) Vgl. TOMM, A. - SCHUBERT, S.: Kennziffern Arbeitskräfte, Arbeitszeit, Arbeitsproduktivität, Lohn, Berlin (-Ost) 1965, S. 228 ff.

nem Plan der Aufgaben für die Neuerer zusammenzufassen, der Bestandteil des Planes Neue Technik ist." 1)

"Für die Ausarbeitung des Planes der Neuerer ist der Werkleiter verantwortlich." 2)

Die BGL hingegen soll die Leiter in allen "grundsätzlichen Fragen der planmäßigen Förderung und Lenkung der Neuererbewegung" beraten³⁾. Das dürfte nicht schwer fallen, da die Gewerkschaft eigene Neuereraktivi hat. Und doch liegt es anders.

"In vielen Betrieben entwickelt sich die Tätigkeit der Neuerer, Rationalisatoren und Erfinder noch losgelöst von den Aufgaben des Planes Neue Technik und den daraus abgeleiteten Plänen der Neuerer." 4)

Das spricht dafür, daß die gesellschaftlichen Organisationen und unter ihnen die Betriebsgewerkschaftsorganisationen an der Planung der Neuereraufgaben nicht teilnehmen.

"So ergab eine Befragung von Neuerern in den VEB Wälzlagerwerk 'Josef Orlopp' Berlin-Lichtenberg, Mineralölwerk Lütgendorf und Zementwerke Karsdorf, daß nur 5,8 Prozent der Befragten den Plan der Neuerer als Quelle der Anregungen für ihre Neuerertätigkeit nannten. In diesen drei Betrieben entsprachen nur 35 Prozent der eingereichten Neuerervorschläge der Aufgabenstellung aus dem Plan Neue Technik." 5)

Hier hätten also Organe des FDGB im Betrieb die Möglichkeit, an einem winzigen Abschnitt der Planung teilzunehmen. Sie wird nicht genutzt, obwohl gerade auf dem Gebiet der Neuererarbeit den BGL/AGL Sachverständige zur Verfügung stehen. Wieder erschöpft sich die gewerkschaftliche Tätigkeit in der Mitwirkung am Leistungs-, nicht am Planungsprozeß, sie erschöpft sich in der Planverwirklichung durch Leistungsbeeinflussung und Kontrolle, als wirksame ideologische Arbeit⁶⁾ und als gewerkschaftliche Kontrolle, "die

1) VO über die Förderung und Lenkung der Neuererbewegung (Neuererverordnung), v. 31. 7. 1963, in: GBl. DDR, Teil II/1963, S. 528, § 8 Abs. 1.

2) HOFMEISTER, P.: Ausarbeitung, Durchführung und Kontrolle des Planes der Neuerer, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 221.

3) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 528, § 5 Abs. 1.

4) HEINTZE, H.: Die sozialistische Rationalisierung geht alle an, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 21.

5) Ebenda.

6) BERGER, R.: Neuerer und technische Revolution, in: DA 1965, Heft 6, S. 25.

vor allem durch die gewerkschaftlichen Kommissionen für Neuererwesen ausgeübt wird¹⁾.

Bei der Arbeitskräfteplanung akzeptiert die Gewerkschaftsorganisation, daß "unter den Bedingungen der sozialistischen Planwirtschaft ... die für die kapitalistische Gesellschaftsordnung typische Erscheinung der Suche des einzelnen nach Arbeit ... überwunden" ist²⁾. Sie akzeptiert das Arbeitsbuch³⁾, die systematische Berufsberatung, die am Plan orientiert ist⁴⁾, und sie akzeptiert, daß bereits bei der Arbeitskräfteplanung "die persönlichen Belange der Werktätigen mit den gesellschaftlichen Interessen in Übereinstimmung gebracht"⁵⁾, d.h. daß die ersteren den staatlichen Interessen untergeordnet werden.

Das heißt aber nichts anderes, als daß der Gewerkschaft als Gewerkschaft eine Mitwirkung an der Arbeitskräfteplanung im Betrieb untersagt ist. Sie hat insofern noch Einflußmöglichkeiten, als sie bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ein Mitspracherecht hat bzw. lediglich informiert wird, aber auch das nur bei der Übertragung anderer als vertraglich vereinbarter Arbeiten⁶⁾ und bei Kündigungen⁷⁾, nicht beim Abschluß eines Arbeitsvertrages⁸⁾.

Für die BGL/AGL bleiben nur organisatorische Aufgaben, von denen besonders zwei häufig Kopfschmerzen bereiten. Das eine ist die Mehrschichtarbeit, um die Anlagen besser aus-

1) HOFMEISTER, P.: Ausarbeitung, Durchführung und Kontrolle des Planes der Neuerer, a.a.O., S. 223.

2) VO zur Verbesserung der Arbeitskräftelenkung und Berufsberatung, v. 24. 8. 1961, in: GBl. DDR, Teil II/1961, S. 347, Prähambel.

3) Ebenda, S. 349, § 17; vgl. auch 1. DB zur VO zur Verbesserung der Arbeitskräftelenkung und Berufsberatung - Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung -, v. 4. 7. 1962, in: GBl. DDR, Teil II/1962, S. 432 ff.

4) Ebenda, S. 348, § 5 Abs. 3 Satz 1; vgl. auch 2. DB zur VO zur Verbesserung der Arbeitskräftelenkung und Berufsberatung, v. 15. 10. 1962, in: GBl. DDR, Teil II/1962, S. 732 ff.

5) Ebenda, S. 348, § 5 Abs. 5.

6) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 33, § 25 Abs. 3; § 26 Abs. 2.

7) Ebenda, S. 34, § 34 (Aufhebungsverträge).

8) Ebenda, S. 32 f., §§ 20 - 23.

zunutzen, das andere der Kampf gegen die Fluktuation der Arbeitskräfte. Die für beide notwendigen organisatorischen Maßnahmen werden nicht von den Gewerkschaftsorganen, sondern vom staatlichen Leiter bzw. seinen zuständigen Abteilungen geplant. Aufgabe der BGL/AGL ist lediglich, diese Maßnahmen in der Planperiode propagandistisch zu unterstützen.

Einen etwas größeren Spielraum hat die Gewerkschaft, weil sie auch über entsprechende Einrichtungen verfügt oder an ihnen beteiligt ist, bei allen Maßnahmen der Berufsausbildung und Qualifizierung. Jedoch dienen ihre Organe auch da letztlich nur der Aufbereitung des Arbeitskräftematerials.

Der Plan der Normenarbeit ist Grundlage für "den Prozeß der ständigen Normenüberprüfung, die planmäßig erfolgen muß"¹⁾. Da der staatliche Leiter für die Festsetzung der Normen verantwortlich ist²⁾, trägt er auch die Verantwortung für den Plan der Normenarbeit. Er hat die Arbeitsnormen, zuvor aber den Plan für ihre Einführung in Kraft zu setzen. Die Arbeitsnormung soll erst auf der Grundlage des Planes der Arbeitsnormung vollzogen werden. Bei der Ausarbeitung des Planes im Meisterbereich sollen die Ständigen Produktionsberatungen einbezogen werden³⁾, deren Anleitung in den Aufgabenbereich der BGL/AGL fällt. Dazu wird das Normenaktiv des Meisterbereichs tätig, das aber "erst wenn sich in dem Normenaktiv eine feste Meinung gebildet hat"⁴⁾, mit der Arbeit beginnen darf. Ansonsten wird stets, wenn von einer "Mitwirkung der Werktätigen" die Rede ist, nicht von der Ausarbeitung des Planes, sondern von "planmäßiger Normenarbeit"⁵⁾, also von der Arbeit an der Normung, von der Arbeit mit dem Plan gesprochen.

1) WALDENBURGER, M.: Zum Plan der Normenarbeit 1964, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 366.

2) Vgl. GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 35, § 45 Abs. 1; Entscheidungen des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik in Arbeitssachen, 3. Band, Berlin (-Ost) 1956, S. 22 f.

3) Plan der Normenarbeit, Berlin (-Ost) 1956, S. 22 f.

4) Ebenda, S. 21.

5) Ebenda, S. 22.

Auf den Betriebsplan der Normenarbeit haben die Gewerkschaftsorgane keinen Einfluß mehr. Ihn stellt der Betriebsleiter zusammen. Das sei, so meint man, auch keine Aufgabe für Gewerkschaften. Ihre eigentliche Aufgabe sei

"nicht Arbeit mit Zahlen, sondern Arbeit mit den Menschen und Arbeit für den Menschen Der schönste Plan ist doch nur ein wertloses Stück Papier, wenn er nicht zur ureigensten Angelegenheit derer wird, die ihn durch ihre Arbeit in der materiellen Produktion erst mit Leben erfüllen und verwirklichen." 1)

Eindeutig wird aber wieder die Kontrollfunktion der Gewerkschaft beschrieben, wenn es heißt: 2)

"Die Betriebsgewerkschaftsleitungen sollten darauf Einfluß nehmen, daß in jedem Betrieb durch den Werkleiter im Plan der Normenarbeit genau festgelegt wird, wie schrittweise gemeinsam mit den Arbeitern exakte TAN erarbeitet werden."

Der Lohnfonds wird durch die "deduktive Methode der Lohnplanung" zentral festgelegt,

"bei der die Lohnfonds der Zweige, VVB und Betriebe im Rahmen des gesellschaftlich möglichen Lohnvolumens und entsprechend den unterschiedlichen Beiträgen bei der Schaffung des gesellschaftlichen Reichtums von oben nach unten geplant werden." 3)

Jeder Betrieb erhält somit seinen Lohnfonds zugeteilt, dessen Aufteilung⁴⁾ und Verwendung er selbst plant.

Die Gewerkschaftsorgane arbeiten an der innerbetrieblichen Lohnfonds-(verwendungs-)Planung nur insofern mit, als gleichzeitig mit der Aufteilung auf die verschiedenen Lohnarten, -formen und -bestandteile die Grundlagen ihrer Kontrolle gelegt werden müssen, die teilweise diesen Organen obliegt. Diese Kontrolle ist nicht zu trennen von den Formen, in denen sie den hauptsächlichen Leistungsanreiz Lohn in seinen Funktionen unterstützen, so z.B. daß sie "im Interesse eines hohen gesellschaftlichen Nutzeffektes ... für

1) SEIDEL, W.: Unser Plan der Normenarbeit, in: DA 1962, Heft 11, S. 23.

2) MUTH, G.: Zu einigen Fragen auf dem Gebiet der Arbeitsnormung und Entlohnung, in: DA 1962, Heft 6, S. 26.

3) BLEY, H. - BIENERT, E.: Neue Gesichtspunkte für die Planung und Verwendung des Lohnes, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 8, S. 18.

4) Vgl. Anordnung zur Übergabe der staatlichen Aufgaben des Volkswirtschaftsplanes 1964, v. 30. 10. 1963, in: GBl. DDR, Teil II/1963, S. 758 ff.

die Ausschöpfung des Lohnfonds" eintreten¹⁾, daß sie also Planung und Planverwirklichung kontrollierend verfolgen und in der Verwirklichung der Lohnpläne darauf achten, daß die Fonds einmal überhaupt leistungsstimulierend, zum anderen dort leistungsstimulierend eingesetzt werden, wo die betrieblichen Schwerpunkte liegen, indem sie auf eine plangerechte, auf möglichst hohe Leistungserfolge abzielende Aufschlüsselung hinwirken²⁾.

"In der Planmethodik zum Volkswirtschaftsplan 1966 verpflichtet die Staatliche Plankommission alle volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betriebe, als Bestandteil der betrieblichen Pläne für 1966 einen Plananteil Arbeits- und Lebensbedingungen aufzustellen." 3)

"Er umfaßt die Aufgaben und die finanziellen und materiellen Aufwendungen der Betriebe für die Arbeiterversorgung, den Gesundheits- und Arbeitsschutz, die kulturelle und soziale Betreuung, die Kinderbetreuung, das Ferien- und Erholungswesen sowie das Wohnungswesen." 4)

Zu einem großen Teil sind das Dinge, die bisher in den BKV geregelt werden sollten. Offenbar soll den Arbeits- und Lebensbedingungen jetzt eine formal größere Bedeutung eingeräumt werden.

"Die höhere Bedeutung ergibt sich aus der Tatsache, daß im Mittelpunkt des Interesses und der Initiative der Leiter und Arbeiter zunächst eben doch der Plan steht." 5)

Dieser Plan, der sich in gewisser Weise von der sonstigen Planungspraxis abhebt, soll offenbar beweisen, daß die betrieblichen Gewerkschaftsorgane an der betrieblichen Planung der Arbeits- und Lebensbedingungen maßgeblich beteiligt sind und diese Chance - im Gegensatz zur Planbeteili-

- 1) HEINTZE, H.: Der Volkswirtschaftsplan 1965 ist eine politisch-ideologische Aufgabe ersten Ranges, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 5.
- 2) Ebenda; KRAWCZAK, K. - SPRENGEL, R.: Produktionsarbeiter am wissenschaftlich-technischen Höchststand interessieren, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 125.
- 3) HEIN, G.: Zur Verantwortung der Gewerkschaften für die perspektivische Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 9, S. 26.
- 4) RÖSEL, F.: Systematische Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen wird Bestandteil des Betriebsplanes, in: DA 1965, Heft 10, S. 36.
- 5) Plan zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 383.

gung bei Berufsausbildung und Qualifizierung - auch wahrnehmen. So obliegen folgende Aufgaben nicht nur dem staatlichen Leiter, sondern auch den Gewerkschaftsfunktionären: die Analyse des Niveaus, der Entwicklung und der "wichtigsten Einflußfaktoren der Arbeits- und Lebensbedingungen", die Erarbeitung und Unterbreitung begründeter Planvorschläge "auf der Grundlage dieser Analysen sowie der Vorschläge und Vorstellungen der Werktätigen"¹⁾.

Diese Maßnahme wird verständlicher, wenn man feststellt, welche Bedeutung die Analysen und Planvorschläge haben. Denn ein Planvorschlag ist noch kein Plan. So heißt es denn, nur noch graduell von der sonstigen Planungspraxis unterschieden, daß unter dem Einfluß der BGL "und bei breiter Mitwirkung der Belegschaften ... die verantwortlichen Wirtschaftsfunktionäre in einigen Betrieben²⁾ gute Pläne für die perspektivische Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen" erarbeitet haben³⁾. Durch die Wirtschaftsfunktionäre schließlich müssen ja die Belegschaftsforderungen den finanziellen Möglichkeiten gegenübergestellt, von ihnen muß dieser Planteil - ebenso wie alle Pläne - bilanziert⁴⁾ und vor dem Generaldirektor der VVB verteidigt werden.

Wenn dennoch die Vermutung aufrecht erhalten wird, daß die Gewerkschaftskomitees bei den VVB und die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen einen größeren Einfluß auf die Planung der Arbeits- und Lebensbedingungen haben als sonst bei der Planung gewerkschaftliche Aufgaben unmittelbar berührender Bereiche, so läßt sich eine Reihe von Gründen aufführen, die zwar nicht einzeln, aber doch in ihrer Häufung die Vermutung stützen.

- 1) Plan zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb, a.a.O., S. 381.
- 2) der VVB Stahl- und Walzwerke.
- 3) HEIN, G.: Zur Verantwortung der Gewerkschaften für die perspektivische Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der technischen Revolution, a.a.O., S. 26.
- 4) SCHÄFER, A.: Der Planteil Arbeits- und Lebensbedingungen muß der neuen Situation entsprechen, in: DA 1966, Heft 2, S. 39.

1. Es wurde bereits angeführt, daß ein Teil der neu zu planenden Aufgaben dem BKV entnommen wurde, der ein gemeinsames Instrument von Werkleiter und BGL ist, die Koordination zwischen BKV und Plan aber oftmals nicht zufriedenstellend war¹⁾.
2. Das liegt daran, daß "sowohl in der Theorie als auch in der Praxis die Vorstellungen unvollkommen (sind), wie die Arbeitsbedingungen wissenschaftlich zu planen sind"²⁾.
3. Gerade deshalb wurde, weil sich die Betriebsleiter den Forderungen der Belegschaft nach Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aus Gründen der Planerfüllung verschließen mußten, was nun als Unvollkommenheit der wissenschaftlichen Planung deklariert wird, mancher Unmut - hauptsächlich gegenüber den BGL - geäußert.
4. Das wiederum führte dazu, "daß in nicht wenigen Betrieben die wirtschaftsleitenden Organe sich für die Ausarbeitung dieses Planteils nicht verantwortlich fühlten. Sie beauftragten damit die BGL."³⁾

Tatsache aber ist, daß man sich um die Arbeits- und Lebensbedingungen so gut wie überhaupt nicht gekümmert hat. Das wird heute eingestanden:

"In der Vergangenheit standen in den Plandiskussionen über die Volkswirtschaftspläne und den Perspektivplan meist die Produktionsziele einseitig im Vordergrund, weil die zentralen Richtlinien nicht forderten, die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in die Planvorschläge der Betriebe einzuarbeiten." 4)

"Hinzu kommt, daß für die staatlichen Leiter und für die Gewerkschaften die Verantwortung und die Aufgaben bei der planmäßigen Entwicklung der Arbeitsbedingungen nicht begrenzt und exakt bestimmt wurden." 5)

- 1) Plan zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb, a.a.O., S. 382.
- 2) WINKLER, G.: Die Lebens- und Arbeitsbedingungen planmäßig entwickeln, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 12, S. 10.
- 3) SCHÄFER, A.: Der Planteil Arbeits- und Lebensbedingungen muß der neuen Situation entsprechen, a.a.O., S. 38.
- 4) RÖSEL, F.: Systematische Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, a.a.O., S. 37 f.
- 5) WINKLER, G.: Die Lebens- und Arbeitsbedingungen planmäßig entwickeln, a.a.O., S. 10.

Die die BGL mit diesen Funktionen betrauenden Betriebsleiter waren offenbar der Meinung, es sei schon lange Zeit, daß die BGL/AGL, wenn sie den Betriebsleiter kontrollieren sollen, auch die Mitverantwortung bei einem Teil der Planung tragen sollten. Dafür spricht auch, was der Betriebsleiter des Kreisbetriebes für Landtechnik in Merseburg erklärte: "Wenn ich das auch noch machen soll, dann brauchen wir keine BGL mehr!"¹⁾ Zwar wird dieser Ausspruch kommentiert: "Ein derartiges 'Abschieben' der Verantwortung können die Gewerkschaften nicht dulden"²⁾, so als wären sie nicht bereit, Verantwortung zu tragen; - in den meisten Fällen dürfen sie nur nicht.

5. Die sog. technische Revolution und der damit verbundene Druck auf die Arbeiter, z.B. in mehreren Schichten zu arbeiten, haben viel Unruhe in die Betriebe gebracht. Mit Recht wird gefordert:³⁾

"Es ist an der Zeit, daß der offensichtliche Widerspruch zwischen der Initiative unserer Kollegen im sozialistischen Wettbewerb und den Leitungsmethoden hinsichtlich der Arbeit mit den Menschen durch die Wirtschafts- und Gewerkschaftsfunktionäre überwunden wird."

Der Empörung, auch gegenüber den Funktionären der BGL, mußte ein Ventil geöffnet werden:⁴⁾

"In einer Gewerkschaftsgruppenversammlung wollen wir unsere Vorstellungen beraten und als Vorschläge an die BGL weiterleiten, damit sie im Planteil Arbeits- und Lebensbedingungen bzw. im BKV ihren Niederschlag finden."

6. Und schließlich bleibt die letzte Entscheidung doch dem Werkleiter vorbehalten, der sich an die Weisung hält, daß die planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, "die zum in sich geschlossenen System ökonomischer Hebel gehören ..., nicht nur ein sozialpolitisches, sondern ein ökonomisches Erfordernis" ist⁵⁾.

1) SCHÄFER, A.: Der Planteil Arbeits- und Lebensbedingungen muß der neuen Situation entsprechen, a.a.O., S. 38.

2) Ebenda.

3) PASCHKE, G. - SABOTTA, K.: Warum wir uns zur Ehre der Partei verpflichteten, die neue Technik in drei Schichten auszulasten, in: DA 1966, Heft 2, S. 9 (VEB Kabelwerk Köpenick, Brigade "1. Mai").

4) Ebenda.

5) RÖSEL, F.: Systematische Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, a.a.O. S. 36.

Die notwendige Bremse für zu rege gewerkschaftliche Aktivität besteht. Der Betriebsleiter wird sich also zunächst an die Verbesserung d e r Arbeits- und Lebensbedingungen halten, die einen unmittelbaren Anreiz zur Leistungssteigerung in sich bergen.

Wenn es heißt:¹⁾

"Die Gewerkschaftskomitees(der VVB) konzentrieren sich auf die Ausarbeitung des Perspektivplanes und des Jahresvolkswirtschaftsplanes der VVB und leiten die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen bei der Organisation der Plandiskussion an",

ist das lediglich eine kontrollierende Mitwirkung, die nicht unmittelbar auf die Planungsorgane wirken darf, um die Einzeleleitung, der in der Phase der Planung die Einzelverantwortlichkeit des Generaldirektors oder des Betriebsleiters entspricht, nicht zu gefährden. Wenn es weitergeht:

"Sie wirken insbesondere bei der Ausarbeitung der perspektivischen Aufgaben hinsichtlich der Qualifizierung der Werktätigen und der Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Industriezweig mit", bedeutet das, daß für sie gewisse Einflußmöglichkeiten bestehen, die einmal dadurch bedingt sind, daß in diesen Bereichen den FDGB-Organen Fachkräfte und Facheinrichtungen zur Verfügung stehen, die aber zum anderen ein Alibi sowohl für die SED als auch für den FDGB darstellen: Seht ihr, eure Gewerkschaft ist gar nicht so ohne Einfluß auf die Planung.

Aus der Phase der Planung heraus, der gewisse Aufgaben der Gewerkschaftsorgane formaliter angegliedert sind, ragt eine Funktion hervor: die Arbeitnehmer auf die Planverwirklichung vorzubereiten, die die Planung begleitende politische und wirtschaftliche zentrale Willensbildung zu tragen, um auf diesem Wege die Leistungsfähigkeit und den Leistungswillen frühzeitig zu stimulieren, um vor Beginn der Planperiode bereits die Maßnahmen der Leistungskontrolle und der materiellen wie immateriellen Leistungsanreize, d.h. also das, was die Arbeitnehmer in der kommenden Zeit erwartet, diesen dargelegt und erläutert zu haben.

Dieses Vorhaben unterstützen im Bereich der VEB und VVB zwei Instrumente: BKV und Wettbewerbskonzeption.

1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 726.

§ 4 Der Betriebskollektivvertrag

"Der Betriebskollektivvertrag ist eine notwendige Form des organischen Zusammenwirkens der staatlichen Leitung mit der politischen Führungstätigkeit der Gewerkschaften zur Erfüllung des Betriebsplanes." 1)

"Er dient durch gegenseitige Verpflichtungen der Erfüllung des Betriebsplanes und des Planes Neue Technik, der Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips sowie der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen." 2)

Er ist damit ein gegenseitiger Leistungsvertrag im Hinblick auf die Verwirklichung der zentralen Planziele.

Der BKV ist im Sowjetsozialismus aus den kollektiven Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern als autonomem Arbeitsrecht entwickelt worden. Die zweite Quelle in seiner gegenwärtigen Form ist die zentrale Planung, die für Zwecke der Planverwirklichung eng mit einer zentralen politischen und wirtschaftlichen Willensbildung verbunden werden muß, in die auch der FDGB eingeschaltet wird, um zentralen Willen zu übermitteln.

Der BKV in der DDR fußt weitgehend auf der sowjetrussischen Kollektivvertragspraxis³⁾. In der Sowjetunion werden seit 1922 Kollektivverträge abgeschlossen⁴⁾. Die Entwicklung zur derzeitigen Form vollzog sich langsam und mit Unterbrechungen (1934 - 1947)⁵⁾. Erst nach 1947 erhielten sie ihren Charakter als "ein mächtiges Mittel zur Organisierung der Massen im Kampf für die Erfüllung und Übererfüllung der staatlichen Pläne und zum Kampf für die weitere Steigerung der Arbeitsproduktivität."⁶⁾

1. Der Betriebskollektivvertrag in der DDR

"Der Betriebskollektivvertrag ist eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung."⁷⁾

1) Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 56.

2) Handbuch der DDR, a.a.O., S. 122.

3) LEUTWEIN, A.: Der Betriebskollektivvertrag in der Sowjetischen Besatzungszone, 3. Aufl., Bonn 1957, S. 7.

4) Ebenda.

5) ALEXANDROW, N.G.: Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, Berlin (-Ost) 1952, S. 160.

6) GARTSTEIN, S.: Die Produktions-Propaganda, Berlin (-Ost) 1952, S. 61 f.

7) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 31, § 13 Abs. 1 Satz 1.

Seine gesetzliche Grundlage sind die §§ 13, 14 GBA¹⁾, nachdem bis dahin²⁾ die VO über Kollektivverträge vom 8. 6. 1950³⁾ in Anlehnung an das Gesetz der Arbeit vom 19. 4. 1950⁴⁾ und teils staatliche Verordnungen, teils Gewerkschaftsdirektiven maßgeblich für seinen Abschluß galten⁵⁾. Für die Jahre 1951 bis 1956 wurden im GBl. DDR Verordnungen bzw. Anordnungen "über den Neuabschluß der Kollektivverträge in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben" veröffentlicht⁶⁾. Bis dahin, besonders ab 1955⁷⁾ ergingen parallel hierzu - später sie allein - zentrale Direktiven des BV des FDGB zum Abschluß der BKV für die jeweiligen Jahre. Der Staat und das bis dahin verantwortlich zeichnende Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung⁸⁾ wollte sich offenbar aus einer Verantwortung des FDGB demonstrativ zurückziehen, um dessen Eigenleistung und damit dessen Verantwortung für die BKV-Arbeit stärker hervorzuheben.

- 1) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 31.
- 2) Vgl. VO über die Aufhebung und das Weitergelten von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, v. 29. 6. 1961, in: GBl. DDR, Teil II/1961, S. 279 ff., Anlage 1, Punkt 9.
- 3) VO über Kollektivverträge, v. 8. 6. 1950, in: GBl. DDR, 1. Hj. 1950, S. 493 ff.
- 4) GdA, in: GBl. DDR, 1. Hj. 1950, S. 349 ff.
- 5) Einen guten Überblick über die Entwicklung des BKV und seine gesetzlichen Grundlagen in der DDR bis 1956 bzw. 1957 geben: WIEDUWILT, A.: Die Arbeitsverfassung in der "Deutschen Demokratischen Republik", a.a.O., S. 63 ff.; LEUTWEIN, A.: Der Betriebskollektivvertrag in der Sowjetischen Besatzungszone, a.a.O., S. 8 ff.
- 6) VO 1951, v. 15. 2. 1951, GBl. DDR, 1. Hj. 1951, S. 117 ff.; VO 1952, v. 20. 5. 1952, GBl. DDR, 1. Hj. 1952, S. 384 ff.; VO 1953, v. 19. 2. 1953, GBl. DDR, 1. Hj. 1953, S. 325 ff.; VO 1954, v. 17. 12. 1953, GBl. DDR, 2. Hj. 1953, S. 1332 ff.; AO 1955, v. 28. 1. 1955, GBl. DDR, Teil I/1955, S. 47 ff.; AO 1956, v. 9. 1. 1956, GBl. DDR, Teil I/1956, S. 59 ff.
- 7) Bes. Direktive zum Abschluß der Betriebskollektivverträge für das Jahr 1955, in: Tribüne, v. 30. 11. 1954.
- 8) Das Ministerium wurde 1958 aufgelöst (Vgl. Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands beim Bundesminister für Gesamtdutsche Fragen: Dritter Tätigkeitsbericht 1957/1961, Bonn und Berlin 1961, S. 54.) und durch das Komitee für Arbeit und Löhne (VO über die Verbesserung der Arbeit auf dem Gebiet Arbeit und Löhne, v. 13. 2. 1958, in: GBl. DDR, Teil I/1963, S. 173 f.), das zunächst dem Ministerrat unterstand, heute aber ein Organ der Staatlichen Plankommission ist, ersetzt.

Bis 1963/64 wurden in den DDR-Betrieben nach sich vielfach änderndem Schema regelmäßig jährliche BKV abgeschlossen. Praktisch traten sie jedoch immer mehr in den Hintergrund. Planteile wie der TOM-Plan wurden dem BKV entnommen, dem sie bisher als Anlage beigegeben waren¹⁾, und den Betriebsplänen zugeordnet; für einige bisher mühsam im BKV untergebrachte Planteile wurden neue, dem Betriebsplan zugehörige Planwerke geschaffen²⁾.

Ein weiteres Moment kam hinzu. Man glaubte, im sozialistischen Wettbewerb ein immer stärkeres Instrument der Leistungsbeeinflussung entdeckt zu haben, vergrößerte demzufolge den dazu notwendigen Apparat und benötigte dazu Wettbewerbskonzeptionen, die zunächst auf betrieblicher (1962), später auf VVB-Ebene als dem BKV ähnliches Instrument gefordert wurden. Der BKV verlor so weit an Bedeutung, daß sich die Frage erhob, "ob der BKV neben dem Perspektivplan und der wissenschaftlich-technischen Konzeption eigentlich noch eine Daseinsberechtigung habe"³⁾. Man fand insofern eine Lösung, als der BKV an den Perspektivplan, die Wettbewerbskonzeption aber an den Jahresplan der VVB und Betriebe angehängt wurde. Das erforderte eine Umstellung in der Methodik. So erhielt z.B. der VEB Pressen- und Scherenbau "die Aufgabe, als Experiment einen Betriebskollektivvertrag für mehrere Jahre auszuarbeiten"⁴⁾. Dabei erwies es sich als günstig, daß eine gesetzliche Grundlage außer den Bestimmungen des GBA nicht mehr bestand. So wurden bereits 1965 in einer Anzahl von Betrieben, z.B. dem VEB Lokomotivbau - Elektrotechnische Werke "Hans Bäumler", Henningsdorf, erstmalig BKV für zwei Jahre abgeschlossen⁵⁾.

In Abteilungen größerer VEB können Abteilungskollektivverträge abgeschlossen werden⁶⁾.

1) Vgl. z.B. BKV 1954, VEB Carl Zeiss Jena, S. 67 ff.

2) Vgl. z.B. den Planteil Arbeits- und Lebensbedingungen.

3) FLACH, H.: Perspektivplan und BKV helfen, den Wettbewerb auf den wissenschaftlich-technischen Fortschritt zu lenken, in: DA 1964, Heft 12, S. 17.

4) Ebenda.

5) THIEL, W.: Technische Revolution und Menschenführung, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 215.

6) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 31, § 15 Abs. 3.

Partner des BKV sind der staatliche Leiter und die BGL. Diese Partnerschaft wurde dadurch gekennzeichnet, daß einerseits der Betriebsleiter seine am Plan orientierten Verpflichtungen festlegte, daß zum anderen die BGL ihre am gleichen Plan orientierten Verpflichtungen abgab. Diese Zweiteilung in Verpflichtungen des staatlichen Leiters einerseits, der BGL andererseits wurde bis 1963 aufrecht erhalten, obwohl es sich um Aufgaben gemeinsamer Planerfüllung handelte. Sie sollte sichtlich nur den formalen Charakter des BKV als Vertrag betonen.

1963 nun eröffnete die "Direktive des Bundesvorstandes des FDGB, des Volkswirtschaftsrates der DDR, der Ministerien für Bauwesen, Verkehr, Post- und Fernmeldewesen zum Abschluß des BKV 1964"¹⁾ die Kampagne für gemeinsame Verpflichtungen. Das ermöglichte die öffentliche Kritik an den BKV vergangener Jahre, die es erleichtern sollte, die bis dahin noch mühsam aufrecht erhaltenen gegenseitigen Verpflichtungen aufzugeben.

"Gegenseitige Verpflichtungen charakterisieren nicht nur den Inhalt des BKV ungenügend, sondern führen auch zu formalistischen Erscheinungen, wie wir sie in den BKV der vergangenen Jahre vielfach finden können. Das sind z.B. Wiederholungen der gleichen Problematik jeweils unter den staatlichen und gewerkschaftlichen Gesichtspunkten an den verschiedensten Stellen, Übernahme von Aufgaben der staatlichen Leiter durch die Gewerkschaften, teilweise Formulierung von Selbstverständlichkeiten, damit überhaupt die Gegenseitigkeit der Verpflichtungen zu einer bestimmten Frage gewahrt wurde usw." ²⁾

Die bezeichnete Trennung ist 1964 weggefallen. Die Gemeinsamkeit beider "Partner" wird betont. Wenn diese Gemeinsamkeit aber besteht, muß sie jemandem gegenüber demonstriert werden:³⁾

Der BKV "ist ein Vertrag des Werkdirektors und der Betriebsgewerkschaftsleitung, um die ganze Belegschaft zur bewußten Mitarbeit auf der Grundlage aufgeschlüsselter Pläne für die allseitige Planerfüllung ... zu gewinnen."

1) in: Tribüne, Beilage zu Nr. 255, v. 2. 11. 1963.

2) GEIT, H. - SCHMUTZLER, R.: Zu einigen Grundproblemen der neuen Qualität des BKV 1964, a.a.O., S. 529.

3) Direktive des Bundesvorstandes, in: Tribüne, Beilage zu Nr. 255 v. 2. 11. 1963, S. 3.

Die BGL wird damit an die Seite des staatlichen Leiters gestellt, um auf die Gewerkschaftsmitglieder im Sinne des Leiters und der politischen Führung einzuwirken. Das schließt ein, daß sie von Fall zu Fall auch gegen ihre Mitglieder wird stehen müssen.

"Ein sehr wichtiges Problem, das eng mit der Durchsetzung des neuen ökonomischen Systems und der Erfüllung der Volkswirtschaftspläne zusammenhängt, ist die Orientierung des Inhalts der Betriebskollektivverträge auf die Aufgaben, die sich aus dem Programm der Partei und den von der Wirtschaftskonferenz gestellten Aufgaben und jetzt aus dem Volkswirtschaftsplan und der Perspektivplanung ergeben." 1)

Damit ist der BKV zwar

"das vom Plan abgeleitete Dokument, das ausgearbeitet wird, um durch eine zielstrebige Arbeit des gesamten Betriebskollektivs die Planaufgaben gut zu erfüllen" 2).

Er ist aber gleichzeitig mehr. Er ist dadurch, daß er an den Plan gebunden wird, über diesen eine zentrale Direktive und gleichzeitig unmittelbar Ausdruck des Willens der Partei, dem sich der FDGB damit unterzuordnen hat, mehr noch, er ist Instrument der FDGB-Organen - neben der und parallel zur Planverwirklichung - als "eine wichtige Grundlage der politisch ideologischen, wirtschaftlichen und kulturellen Arbeit" 3). Er ist durch sein Bestehen, dadurch, daß nach seinen Vorschriften gearbeitet wird, werden muß und mit der und durch die durch ihn bewirkten Planverwirklichung ein Erziehungsinstrument. Damit werden ihm Funktionen übertragen, die der Plan nicht hat, nicht haben kann. Er ist also auch Plan der politischen Erziehung, wenn auch der Erziehung zur Planverwirklichung. Deshalb ist er als Planwerk anzusprechen und nicht nur als "Planerfüllungsvertrag" 4). Ihn nur so zu sehen, bedeutete, seine Funktion zu unterschätzen. Die mit ihm verbundene, als Diskussion aufgezugene Massenkampagne kann nicht nur dazu dienen, den

1) WARNKE, H.: Der Plan 1964 und die Gewerkschaften, a.a.O., S. 7.

2) SCHUBERT, H.: Es geht um das "Wie"? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 548.

3) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 31, § 13 Abs. 1 Satz 2.

4) KUNZE, O.: Gekürzte Knechtschaft, in: FAZ v. 16. 6. 1962, S. 5.

gegenwärtig laufenden oder den kommenden Plan zu erfüllen, sondern in viel stärkerem Maße auch willensbildend zu wirken. Er soll nachhaltig wirken. Er soll "zu einer echten Vertragsbasis für die Entwicklung der schöpferischen Masseninitiative ... werden."¹⁾

Diese zweifache Bedeutung des BKV brachte Schwierigkeiten mit sich. Entweder wurde die vordergründige Aufgabe, ein Plan der Planverwirklichung zu sein, vernachlässigt.

"Stattdessen entwickelte sich eine weitverbreitete Praxis besonderer Kampfprogramme und sonstiger Maßnahmenpläne, in denen vielfach die notwendigen Maßnahmen für die Verwirklichung des Betriebsplanes im Laufe des Planjahres enthalten waren und die deshalb zum wahren Arbeitsinstrument wurden." 2)

Oder die Erziehungsfunktion fiel allzu straffer Planerfüllung zum Opfer, was in einer Kritik der BKV-Arbeit zum Ausdruck gebracht wird:³⁾

Die BKV-Arbeit weist Hauptmängel u.a. "in der ungenügenden Förderung und Leitung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit; ... in der Unterschätzung der moralischen Interessiertheit bei der Entwicklung der schöpferischen Masseninitiative; in den unzureichenden Maßnahmen für Qualifizierung der Arbeiter und leitenden Kader" auf.

Derzeit hat man einen Kompromiß geschlossen, wohl einsehend, daß der BKV, mit beiden Aufgaben im bisherigen Umfang betraut, überfordert ist. Einige Bestandteile des BKV sind ausgegliedert worden und erscheinen als besonderer Plan oder in der Wettbewerbskonzeption, obwohl im Mittelpunkt des BKV der sozialistische Wettbewerb stehen soll⁴⁾, obwohl Arbeits- und Lebensbedingungen ein Teil der BKV-Arbeit sind. Der Vertrag selbst wird jeweils auf Schwerpunkte ausgerichtet. So sollen nun "die Verpflichtungen, die mit der

- 1) MUTH, G.: Die Aufgaben der Gewerkschaften im Planjahr 1966 und Probleme der Gewerkschaftsarbeit bis 1970, a. a. O., S. 122.
- 2) GEIT, H. - SCHMUTZLER, R.: Zu einigen Grundproblemen der neuen Qualität des BKV 1964, a. a. O., S. 528; vgl. BERGER, R.: Der neue Inhalt des sozialistischen Wettbewerbs verlangt sachkundige Leitung, a. a. O., S. 4.
- 3) HOFFMANN, J. - PÖGGEL, G.: Mit den Wahlen die gewerkschaftliche Leitungstätigkeit verbessern, in: DA 1963, Heft 4, S. 4.
- 4) Vgl. FLACH, H.: Perspektivplan und BKV helfen, den Wettbewerb auf den wissenschaftlich-technischen Fortschritt zu lenken, a. a. O., S. 19.

zielstrebigen Lösung der Aufgaben der technischen Revolution zusammenhängen, in den Vordergrund rücken."¹⁾

Ausgangspunkt für einen als "gewerkschaftliches Dokument" konkreten BKV ist, abgesehen von der gemeinsamen Direktive des FDGB und der politischen Führung, eine Initiative des staatlichen Leiters. Er hat die Aufgabe, "eine gemeinsame Konzeption für die Erarbeitung des Betriebskollektivvertrages und seiner Anlagen der BGL und der Belegschaft vorzulegen."²⁾ Der Betriebsleiter arbeitet sie für BGL und Belegschaft mit aus. Nur insofern ist sie eine "gemeinsame" Konzeption:³⁾

"Eine wichtige Grundlage bildet die gemeinsame Konzeption der Betriebsgewerkschaftsleitung und der Belegschaft, die vom Werkdirektor auszuarbeiten ist."

Liegt diese Konzeption vor, beginnt die Diskussion.

Die Meinungen darüber, ob erst der endgültige Plan abgewartet werden soll oder nicht, sind offenbar geteilt. Aber nicht nur dadurch wird der Abschluß des BKV verzögert, sondern auch durch den BV des FDGB, der z.B. in seine Direktive für 1966 erst die Anforderungen der 11. Tagung des ZK der SED einbauen mußte, diese darum erst sehr spät erschien. Ohne Direktive scheint man hilflos zu sein, deshalb erheben sich auch Stimmen der Kritik:⁴⁾

"Es ist aber klar, daß die Auswertung der 11. Tagung des ZK der SED Nachträge zum BKV erfordert. Ich halte es jedoch für sehr spät, wenn erst im Februar die Direktive des Bundesvorstandes des FDGB über die Ausarbeitung des BKV erscheint und bis Mitte März der BKV erarbeitet werden soll."

Der BKV soll in den Gewerkschaftsgruppenversammlungen diskutiert werden.

Hier "unterbreiten die Kollegen nicht nur Vorschläge für den BKV, sondern sie legen gleichzeitig Maßnahmen

- 1) KAMPFERT, K.: Die Rolle der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus unter den Bedingungen der technischen Revolution, a.a.O., S. 6.
- 2) Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 129.
- 3) SAHR, S.: Wissenschaftlich leiten - den 6. FDGB-Kongreß schöpferisch auswerten, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 552.
- 4) HERGERT, H.: BKV erst im April? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 50.

fest, um mit Hilfe der Gewerkschaftsgruppen die Vorschläge schnell zu verwirklichen." 1)

Vielfach ist allerdings starkes Desinteresse zu verzeichnen, wie es das Beispiel VEB Funkwerk, Dresden, zeigt: 2)

"Der erste Entwurf ist bei uns beraten worden. Die Kollegen haben Einblick genommen, aber keine wesentlichen Vorschläge gemacht",

berichtet ein Belegschaftsmitglied. Ein andres ergänzt:

"Der erste Entwurf ist schon durch, es gab aber keine Vorschläge der Kollegen dazu."

Die Begründung für dieses Verhalten wird gleichzeitig mitgeliefert und kennzeichnet die Atmosphäre, in der der BKV oftmals ausgearbeitet wird: 3)

"Bei uns ist der BKV mehr eine Art Arbeitsanweisung. Er wird jedes Jahr dicker, entspricht aber nicht in allem unseren Vorstellungen."

Die BKV-Diskussion selbst ist - nicht nur wegen der aufgezeigten Mängel - von vornherein von untergeordneter Bedeutung, ändert sich doch die Konzeption des Betriebsleiters bestenfalls geringfügig. Man bemüht sich höchstens, einige Anregungen neu aufzunehmen und neue Träger für Verpflichtungen zu finden.

In dieser Hinsicht hat sich der BKV in der letzten Zeit stark verändert. Anfangs wurde er überwiegend von Selbstverpflichtungen geprägt, während er heute, nachdem das instrumentale Repertoire der Betriebe ständig gewachsen ist, wesentlich planerläuternde Züge trägt.

Nach der Diskussion ist der BKV gemeinsam vom Betriebsleiter und dem BGL-Vorsitzenden vor dem Generaldirektor und dem Vorsitzenden des Gewerkschaftskomitees der zuständigen VVB zu verteidigen. Hier können dem Betrieb weitere Auflagen gemacht werden.

Der Belegschaft bleibt das Recht, den BKV "auf einer Belegschafts- bzw. Vertrauensleutevollversammlung zu bestä-

1) ABRAHAM, O. - GESCHINSKY, P.: Einige Probleme der Entwicklung des gewerkschaftlichen Mitgliederlebens, a.a.O., S. 19.

2) Sind es "fromme Wünsche"? in: Tribüne, Nr. 283 v. 4. 12. 1963, S. 3.

3) Ebenda.

tigen"¹⁾. Früher mußte jeder dieser Verträge registriert werden. Diese Vorschrift besteht nicht mehr. "Mit der Unterzeichnung wird der Betriebskollektivvertrag für das Planjahr verbindlich."²⁾ Er wird sowohl vom Betriebsleiter wie vom Vorsitzenden der BGL unterschrieben.

In wie starkem Maße die Verantwortlichkeit für den BKV seit 1963 zentralisiert und konzentriert worden ist, zeigt sich auch darin, daß die VVB bereits Einfluß auf die Konzeption des Betriebsleiters nehmen und maßgeblich an der BKV-Diskussion teilnehmen:³⁾

"Als besonders vorteilhaft erweist sich hierbei, daß die Mitarbeiter der VVB, die an den Plandiskussionen in den Betrieben teilnahmen, auch für die Anleitung dieser Betriebe bei der Ausarbeitung des BKV bis zum Abschluß verantwortlich sind."

Das erschwert dem Betriebsleiter die Verteidigung seines BKV, weil der Generaldirektor der VVB durch seine Mitarbeiter über alle Schwierigkeiten des Abschlusses unterrichtet ist. Der BKV wird damit bereits, bevor überhaupt ein Arbeitnehmer ihn kennt, bevor überhaupt ein betriebsinterner Beschluß über ihn gefaßt worden ist, von der übergeordneten Instanz kontrolliert.

Der Abschluß der AKV vollzieht sich ähnlich wie der der BKV, nur daß hier der jeweilige Abteilungsleiter und die AGL verantwortlich zeichnen. Die AKV werden abgeschlossen, um abteilungsinterne Verpflichtungen, die im BKV keine Aufnahme gefunden haben, nicht verloren gehen zu lassen. Die AKV setzen den BKV voraus. Sie brauchen nicht wie der BKV gedruckt zu werden. Es reicht aus, sie "präzis formuliert und an einer geeigneten Stelle in der Abteilung ausgehängt oder ausgelegt" zu haben⁴⁾.

2. Inhalt und Bedeutung des BKV

Der Inhalt des BKV muß sich an den Aufgaben, die dem ihn

1) GBA, in: GB1. DDR, a.a.O., S. 31, § 14 Abs. 1 Satz 1.

2) Ebenda, § 14 Abs. 1 Satz 3.

3) BARAN, A.: Zur Ausarbeitung des BKV 1965 im Chemieanlagenbau, in: DA 1964, Heft 11, S. 52.

4) GNIELKA, H.: Gibt es noch Abteilungskollektivverträge? in: Tribüne, Nr. 278 v. 1. 12. 1964, S. 3.

abschließenden Betrieb durch den Plan zentral vorgegeben werden, ausrichten, d.h. es muß darauf geachtet werden, daß den Schwerpunktaufgaben die größte Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Die Aufgabenstellungen der betrieblichen Institutionen wie staatlicher Leiter und BGL waren, als ihre Verpflichtungen noch getrennt aufgeführt wurden, deutlicher zu übersehen. Da sich an den eigentlichen Aufgaben und bei ihren Trägern nichts geändert haben dürfte, nur daß heute die Verpflichtungen der BGL vom Werkdirektor vorgeschrieben werden, soll auf Beispiele aus dieser Zeit zurückgegriffen werden.

Der Steigerung der Arbeitsproduktivität sollen u.a. die Verbesserung der Erzeugnisse, die weitere Standardisierung, die verstärkte Einführung von Neuerermethoden, die Aufschlüsselung aller TOM auf die Bereiche und Erfahrungsaustausche dienen. Diese Verpflichtungen geht der Werkdirektor ein¹⁾. Die BGL verpflichtet sich, daß "in der gleichen Zeit, für das gleiche Geld mehr" produziert " und dadurch das geplante Verhältnis zwischen Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn" gesichert wird. Das sei Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit²⁾. Daraufhin folgen einzelne Maßnahmen. Andere BKV sagen es noch deutlicher:³⁾

"Die BGL verpflichtet sich zur Führung des sozialistischen Wettbewerbs zu folgenden Maßnahmen: Alle Arbeiter, Angestellten und Angehörigen der Intelligenz ... einzubeziehen zur maximalen Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Erreichung des wissenschaftlich-technischen Höchststandes."

(Dieser Abschnitt ist überschrieben mit "Allseitige Interessenvertretung".)

In wie starkem Maße die Gewerkschaftsarbeit und alle der BGL zur Verfügung stehenden Mittel für die Planerfüllung in Anspruch genommen werden sollen, geht aus der folgenden BKV-Bestimmung hervor:⁴⁾

"Der g e s a m t e Arbeitsplan der Betriebsgewerkschaftsleitung muß auf die Schwerpunkte des Betriebsplanes abgestimmt sein. In der monatlichen Mitglieder-

1) BKV 1962, VEB Automobilwerk Eisenach, S. 8 ff.

2) Ebenda, S. 40.

3) BKV 1963, VEB (K) Brauerei Eisenach, S. 20.

4) BKV 1964, VEB Elektroschaltgeräte Eisenach, S. 9.

versammlung sind die Ergebnisse zu analysieren und die Planaufgaben zu erläutern, um das ökonomische Denken bei unseren Werktätigen weiter zu entwickeln und zu festigen. Die Ständige Produktionsberatung sowie die übrigen ständigen Kommissionen der BGL sind arbeitsfähiger zu gestalten, um zur schnelleren Realisierung der Aufgaben beizutragen." (Sperrg.: P.H.P.)

Zunächst wird im BKV gesagt, was zur Verwirklichung des Planes zu tun ist. Daran schließt sich die Erläuterung des "Wie". Dazu werden die Möglichkeiten des sozialistischen Wettbewerbs und seiner Spielarten nebst der in ihm erreichbaren Prämien und Vergütungen, der betrieblichen Möglichkeiten des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, besonders aber die Arbeit mit den Neuerern beschrieben und entsprechend festgelegt.

Sehr unterschiedlich ist im Laufe der Jahre die "materielle Interessiertheit" bewertet worden. Häufig trat sie völlig in den Hintergrund und wurde nur im Zusammenhang mit Wettbewerbsmaßnahmen angewandt. Als einer der Haupthebel wird sie seit 1963 wieder gefördert, zunächst als "Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips in der Entlohnung"¹⁾, mit dem Ziel, "die Leistung an den erreichten Verdienst heranzubringen"²⁾, also für das gleiche Geld mehr zu arbeiten. Das erfordert eine entsprechende Umgestaltung der Normen, denn "die Ausarbeitung und Anwendung technisch begründeter Arbeitsnormen ist für eine maximale Steigerung der Arbeitsproduktivität von besonderer Bedeutung"³⁾. Darüber hinaus soll der Qualität stärkerer Einfluß auf die Entlohnung eingeräumt werden.

Diese Arbeit kann auf die Dauer nur von Erfolg begleitet sein, wenn systematische Beeinflussung auch des Willens der einzelnen betrieben wird. Dem haben "Qualifizierungsmaßnahmen" zu dienen. Zum großen Teil sind das echte Fortbildungsmöglichkeiten - außerhalb der Arbeitszeit. Dadurch aber, daß sie auch für den einzelnen geplant werden, erhalten sie den Charakter einer Dienstverpflichtung.

1) BKV 1962, VEB Automobilwerk Eisenach, S. 27.

2) Ebenda, S. 28.

3) BKV 1964, VEB Elektroschaltgeräte Eisenach, S. 17.

Bevor aber überhaupt von fachlicher Qualifizierung die Rede ist, wird Qualifizierung als "Weiterbildung über folgende Themen" verstanden:¹⁾

- "a) Entwicklungsgesetz der Gesellschaft
- b) Das neue System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft
- c) Sozialistischer Massenwettbewerb."

Verantwortlich für diese Art der Qualifizierung zeichnen sowohl der Werkleiter wie auch der BGL-Vorsitzende.

Ganz unter Planaspekten gestalten sich auch die Verpflichtungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Einerseits bemüht man sich, Schwerstarbeiter zu entlasten, "um die Sorge um den Menschen zu verbessern"²⁾. Zu diesem Zweck werden Arbeitsplatzanalysen, die oftmals als Leistungsanalysen durchgeführt werden, vorgenommen. Um andererseits Rekonvaleszenten früher wieder in den Arbeitsprozeß eingliedern zu können, "zur Verkürzung der Arbeitsunfähigkeitsdauer werden in Absprache mit der Bereichssanitätsstelle Schonarbeitsplätze bereitgestellt"³⁾, die durchaus eine berufsfremde Beschäftigung einschließen können. Kranke sind spätestens nach drei Tagen auf ihre Krankheit hin zu kontrollieren⁴⁾.

Die Unterstützung und Betreuung der ehemaligen, wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder soll ebenso wie die oftmals an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebundenen Beihilfen bei Geburt, Hochzeit und Todesfall die Betriebstreue vertiefen. Die Unterstützung der NVA-Mitglieder ist eine politische Maßnahme. Bei der Gewährung von Beihilfen zum Fernstudium wird die Höhe der Beihilfe von der erreichten Note abhängig gemacht. Sie liegt zwischen 25 und 100 % der entstandenen Kosten.⁵⁾

Einige Versorgungsmaßnahmen folgen zwingend aus neuen Formen der Arbeitsorganisation, z.B. erfordert die Mehrschicht-

1) BKV 1964, VEB Elektroschaltgeräte Eisenach, S. 19.

2) Ebenda, S. 22, Punkt 3.

3) Ebenda, Punkt 4.

4) Ebenda, Punkt 5 u. 6.

5) Ebenda, S. 30 f., Punkt 12.

arbeit eine Versorgung mit warmen Getränken in allen Schichten¹⁾.

Eine Verpflichtung, die mit dem Leistungsprozeß in keinem Zusammenhang steht, die um sozialer Anliegen willen, die Aufgabe der Gewerkschaft wären, eingegangen würde, scheint im BKV keinen Platz zu finden. Dabei muß allerdings berücksichtigt werden, daß der VEB Elektroschaltgeräte Eisenach ein relativ kleiner Betrieb ist, die BGL, selbst bei gutem Willen, der starken VVB gegenüber wenig auszurichten vermag. In größeren Betrieben sieht die Liste der Versorgungsmaßnahmen anders aus²⁾, wenngleich auch hier im wesentlichen die gleichen Motive - eine Erhöhung der Leistungsfähigkeit und des Leistungswillens - im Vordergrund stehen, der ökonomische Aspekt den sozialen fast völlig verdrängt.

Unterschiede können auch festgestellt werden zwischen sog. Schwerpunktbetrieben und solchen Betrieben, denen augenblicklich nicht das ungeteilte Interesse der VVB oder des Ministeriums gehört.

Die stets wiederholte Forderung lautet auch heute noch, nur "konkrete, termingebundene und demzufolge kontrollierbare Verpflichtungen"³⁾ in den BKV aufzunehmen. Diese Forderung wird ständig wiederholt, weil ebenso ständig dagegen verstoßen wird. Viele BKV-Bestimmungen sind politische Proklamationen, deren Aufgabe es allein sein könnte, über betriebliche Schwächen hinwegzutäuschen. Oder konkrete Bestimmungen werden so abgefaßt, daß sie unkontrollierbar werden. Gegen diese Praktiken gibt es, wenn staatlicher Leiter und BGL zusammenarbeiten, bis heute nur das Mittel der Zurückweisung bei der VVB, die aber ihrerseits in den BKV der ihr angeschlossenen Betriebe neben ihrer Rolle als Instrumente der Planverwirklichung eine zusätzliche Belastung sieht und daher auch nur dann, wenn der Generaldirek-

1) BKV 1964, VEB Elektroschaltgeräte Eisenach, S. 30, Punkt 11.

2) Vgl. BKV 1962, VEB Automobilwerke Eisenach, S. 57 ff.

3) RUBBEL, R.: Die Werktätigen des VEB Baumwollspinnerei und Weberei Adorf (Vogtland) gaben ein Beispiel, in: Anleitung zum Abschluß der Betriebskollektivverträge 1954, Berlin (-Ost) 1954, S. 6.

tor über ausreichende Informationen verfügt, in der Lage ist, die leistungshemmenden Mängel dieses Planwerks zu erkennen.

Durchführung und Kontrolle des BKV sind Fragen der Planverwirklichung. Daher sollen hier auch nur die Verantwortlichkeiten dargelegt werden.

Für die Durchführung der Verpflichtungen zeichnen der Betriebsleiter oder seine Untergebenen gemäß den Angaben im BKV, häufig gemeinsam mit der BGL, oder die BGL allein verantwortlich, d.h. all diese Organe haben auf die Belegschaft mit Hilfe des BKV im Sinne des Planes so einzuwirken, daß mit dem BKV auch der Plan erfüllt wird.

Anders liegt der Sachverhalt bei der Kontrolle. Hauptkontrollorgan sind im Verlauf der Planperiode die Gewerkschaftsorgane. Bis 1964 mußten sie sogar ihre eigenen Verpflichtungen und damit sich selbst kontrollieren. Hier konnte mit der neuen Regelung, mit der von der Zweiteilung der Verpflichtungen abgegangen wurde, eine weitere Änderung bewirkt werden. Da der staatliche Leiter auch die Verpflichtungen der BGL aufsetzt, gewinnt diese ein Interesse daran, ihre Realisierung zu kontrollieren, um ihr Gesicht einmal gegenüber dem Leiter, zum anderen gegenüber der Belegschaft zu wahren. Darin kann ein Beispiel gesehen werden, wie es experimentell gelingen kann - aber auch um welchen Preis -, das System der Leistungsbeeinflussung im Betrieb lückenloser und damit effektiver zu gestalten.

Der BKV enthält materielle Bestimmungen darüber, wie die Betriebspläne erfüllt werden können. Er steht damit zwischen der Phase der Planung und der der Planverwirklichung. Er wird auf der Grundlage des Planes aufgestellt, und zwar ebenfalls als Plan, wirkt aber in wesentlich stärkerem Maße als jeder betriebliche Plan auf die einzelne Planerfüllung und auf die Gesamtheit der Planverwirklichung ein, indem er durch Verpflichtung und Versprechung sowohl Leistungsanreize wie Leistungskontrollen begründet, wobei darüber hinaus nicht an BKV-Verpflichtungen gebundene Kon-

trollen wirksam werden können und sollen. So jedenfalls wird der BKV konzipiert. Hinzu kommt der beabsichtigte erzieherische Effekt, der sich dadurch, daß die Planziele erreicht werden, beweisen soll.

Der BKV ist damit ein Plan zur Verwirklichung der Ziele der politischen Führung, während die betrieblichen Pläne die in ökonomische Größen umgewandelten Ziele selbst enthalten. Er ist ein Plan der Planverwirklichung.

Um ihn zu verwirklichen, bedarf es der Mithilfe der betrieblichen Gewerkschaftsorgane. Aus den bisherigen Ausführungen ergeben sich bereits die durch die BGL und ihre Institutionen zu erfüllenden Aufgaben. An der Planung der Aufgaben sind sie nur noch am Rande beteiligt. Das bedeutet, daß sie sich ganz auf die Durchführung und die Kontrolle der als Verpflichtungen aufgezogenen Aufgaben konzentrieren dürfen und sollen. Das bedeutet weiterhin, daß sie nur noch die Möglichkeit haben, bereits vorgegebene Aufgabenstellungen, die vom Staat als Arbeitgeber kommen, übernehmen können, daß sie also sozial handeln im Sinne des zentralen Auftrages und dadurch gezwungen werden, sich ordnungskonform zu verhalten.

Es darf angenommen werden, die Wirklichkeit beweist es täglich, daß eine Interessenidentität zwischen der politischen Führung, dargestellt durch den staatlichen Leiter, und der Belegschaft als Gruppe von Individuen nicht oder nur selten besteht. Dadurch, daß der FDGB in den sozialen Auftrag der SED gezwungen wird, hat die Belegschaft kein einflußnehmendes Vertretungsorgan. Stattdessen besteht oftmals eine sowohl den Interessen der Belegschaft als auch den ganz anders gelagerten Zielen der politischen Führung widersprechende Interessenidentität des staatlichen Leiters mit der BGL-Spitze, deren Interessen theoretisch nur insoweit übereinstimmen dürften, als beide die Interessen der Führung vertreten. Die "weichen Pläne" und ähnliche Erscheinungen beweisen, daß zwischen den verschiedenen Ebenen der Führungskader durchaus starke Interessensgegensätze bestehen können.

Spätestens seit der Betriebsleiter den BKV allein ausarbeitet, hat der BKV seinen Vertragscharakter zwischen diesem und der BGL endgültig verloren. Er kann nicht mehr Instrument der Gewerkschaft sein, weil die Gewerkschaft selbst im BKV geplantes Instrument ist. Sie ist im BKV und mit dem BKV Instrument zur Lösung des Leistungsproblems.

Der BKV ist einer der beiden zentralen Koordinatoren aller verwendeten betrieblichen Instrumente zur Lösung des Leistungsproblems. In ihm wird deren Einsatz geplant.

Es handelt sich dabei um gesellschaftliche Organe: an der Spitze Betriebsleiter und BGL, deren Abteilungen bzw. ständige Kommissionen, die Ständigen Produktionsberatungen und Produktionskomitees, Neuereraktivs und sozialistische Arbeitsgemeinschaften, die Betriebsakademien u.v.a.; weiterhin um die Instrumente im engeren Sinne: den sozialistischen Wettbewerb, verbunden mit der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit und alle Formen der materiellen und immateriellen Interessiertheit sowie die Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Die Bedeutung des BKV im Leistungssystem der DDR kann nur deutlich werden, wenn die erwähnten Instrumente untersucht und ihre Wirkungen im Leistungsprozeß erkannt werden.

§ 5 Die Wettbewerbskonzeption

An dieser Stelle soll zunächst nicht auf die Eigentümlichkeiten des sozialistischen Wettbewerbs als eines Instrumentes der Planverwirklichung in sowjetsozialistischen Zentralverwaltungswirtschaften eingegangen werden. Festgehalten werden soll hier lediglich, daß die Wettbewerbskonzeption ein Instrument ist, das als Wettbewerb verstandene Maßnahmen vorausgedacht und damit geplant erscheinen lassen soll. Sie ist nicht geeignet, den sozialistischen Wettbewerb hinreichend zu kennzeichnen. Das dürfte allein anhand der praktischen Durchführung dieses Konkurrenz-Ersatzes möglich sein¹⁾.

1) Vgl. FALK, W. - BARTHEL, H.: Kleine Geschichte einer großen Bewegung, Berlin (-Ost) 1966.

Die Wettbewerbskonzeption als Ausdrucksform betrieblicher und überbetrieblicher Planung, die erst mit dem neuen ökonomischen System an Bedeutung gewonnen hat, muß allerdings unter dem Aspekt der Planung - wenn auch lediglich der Planung der Planverwirklichung - betrachtet werden. Daher wird sie an dieser Stelle kurz dargestellt.

Wettbewerbskonzeptionen müssen sowohl auf VVB- wie auch auf betrieblicher Ebene beschlossen werden. Sie können ausgearbeitet werden für den zwischenbetrieblichen Wettbewerb wie auch für den Wettbewerb zwischen den VVB.

Um dieser Maßnahme schneller und stärker Geltung zu verleihen, beauftragte der 6. FDGB-Kongreß "die zu bildenden Gewerkschaftskomitees bei den VVBs, aktiv auf die Ausarbeitung von Wettbewerbskonzeptionen Einfluß zu nehmen"¹⁾, die den Zielen der politischen Führung auch entsprechen.

1. Die betriebliche Wettbewerbskonzeption

Bis 1963 wurde die Konzeption zunächst in den Wettbewerbsgruppen erarbeitet:²⁾

"Für die BGL ist es wichtig, beim Ausarbeiten der Wettbewerbskonzeptionen in den einzelnen Wettbewerbsgruppen auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu achten und dafür einzutreten, daß die Vorschläge der Arbeiter schnell verwirklicht werden."

Diese dem betrieblichen Zentralismus zuwiderlaufende Praxis wurde mit der Wirtschaftskonferenz des ZK der SED im Jahre 1963 beendet:³⁾

"Mit Beginn der Verwirklichung des neuen ökonomischen Systems wurde deutlich, daß eine neue inhaltliche Orientierung des Wettbewerbs notwendig war. Sie wurde mit einer Wettbewerbskonzeption des Werkdirektors gegeben."

So z.B. im VEB Sachsenring, Zwickau.

Andererseits wird allerdings auch die mitplanende Rolle der BGL an der Wettbewerbskonzeption ("verschiedentlich auch als Wettbewerbsvereinbarung, Wettbewerbsrichtlinie

1) Entschlieûung des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 787.

2) SCHMIDT, R. - DOSE, R.: Mit dem Wettbewerb den Plan Neue Technik verwirklichen, in: DA 1963, Heft 7, S. 32.

3) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 161.

oder Wettbewerbsbedingungen bezeichnet¹⁾) betont:²⁾

"Für den Wettbewerb nach dem Erzeugnisprinzip hat der Werkdirektor gemeinsam mit der BGL in der betrieblichen Wettbewerbskonzeption die wichtigsten Forderungen festzulegen und die Ziele des Wettbewerbs genau zu erläutern."

Diese Rolle der BGL dürfte aber - ebenso wie bei der Ausarbeitung des BKV - kaum gestaltender Natur im Hinblick auf die Konzeption, sondern bereits bei der Vorbereitung dieses Instrumentes beeinflussender Natur gegenüber der Belegschaft sein, auch wenn es heißt:³⁾

"Die BGL setzt durch, daß die Vorschläge, die Ideen und Erfahrungen aller Beschäftigten beim Ausarbeiten der Wettbewerbskonzeption berücksichtigt werden."

Daß es aber dennoch bei der Einwegkommunikation bleibt, beweist der nächste Satz:

Die BGL "organisiert gewerkschaftliche Mitgliederversammlungen, in denen die Vorschläge des Werkdirektors für die Führung des Wettbewerbs beraten und den Beteiligten die politischen und ökonomischen Ziele des Wettbewerbs erläutert werden."

Auch für die Wettbewerbskonzeption gelten damit die Bedingungen, unter denen Plandiskussionen geführt werden: die Beratung besteht in Erläuterungen und im Einholen zusätzlicher Verpflichtungen.

An die Diskussion der Konzeption schließt sich - meist nur formal - eine Überarbeitung an. Die überarbeitete Konzeption wird sodann beschlossen. Beschließende sind in der Regel Mitgliederversammlungen oder Vertrauensleutevollversammlungen des FDGB. Es kommt aber auch vor, daß, wie im VEB Pressenwerk, Freital, nur "Partei- und Gewerkschaftsaktivisten", die "den besten Arbeitern und Angestellten" des Werkes gleichgestellt werden⁴⁾, die Konzeption bestätigen.

Mit dieser Bestätigung erlangt sie ihre Bedeutung "vor allem als eine Aufgabenstellung für die staatlichen Leiter Sie trägt diesen gegenüber den Charakter einer

1) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 160 f.

2) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 210.

3) Ebenda, S. 214.

4) Komplexer Wettbewerb im Wirtschaftszweig, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 405.

staatlichen Weisung." ¹⁾

Die betriebliche Bestätigung reicht allerdings noch nicht aus. Wirksam wird die Konzeption erst, nachdem sie von der VVB bestätigt worden ist.

Nach wie vor treten bei der Ausarbeitung der wie bei der Arbeit mit der Wettbewerbskonzeption Kompetenzschwierigkeiten auf - eine Folge der oftmals nicht klar abgegrenzten Aufgabenbereiche zwischen BGL und staatlichem Leiter, eine Folge des permanenten Experiments auch auf dem Gebiet sozialistischer Wettbewerb. Als die BGL noch größere Rechte bei der Erarbeitung der Konzeption selbst wahrnehmen konnte, bestand bei

"den staatlichen Leitern oftmals die Tendenz ..., den Wettbewerb als eine nur die Gewerkschaften betreffende Sache zu betrachten. In letzter Zeit ist festzustellen, daß Gewerkschaftsfunktionäre meinen, sie hätten mit dem Wettbewerb nichts mehr zu tun, denn das wäre eine Angelegenheit, die nur die staatlichen Leiter berühre." ²⁾

Auch dieses umgekehrte Verhalten ist verständlich, wenn man bedenkt, daß die BGL gewisser auf das Betriebsgeschehen einflußnehmender Rechte begeben worden ist.

Eine klare Abgrenzung der Aufgaben, so z.B.: Der Werkleiter legt die Bestimmungen der Konzeption fest, die BGL und die Belegschaft erfüllen sie unter seiner Anleitung und Verantwortung, kann nicht getroffen werden, da sie die Ohnmacht der BGL in der produktionsvorbereitenden Phase, also der Planung, enthüllen müßte. Aber weil Rechte (oder auch Pflichten) behauptet werden, die in dieser Art und in diesem Umfang nicht bestehen, ziehen sich viele Funktionäre des FDGB aus der früher geübten Mitarbeit zurück.

"In der Regel besitzen die Wettbewerbskonzeptionen für ein Jahr Gültigkeit." ³⁾ Sie decken sich damit mit der Laufzeit der betrieblichen Jahrespläne. Diese sind wiederum Grundlage der betrieblichen Wettbewerbskonzeption. Aus den Be-

1) WOLF, H.: Welche Anforderungen sind an den Inhalt einer Wettbewerbskonzeption zu stellen? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 127.

2) BERGER, R. - PICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 169.

3) Ebenda, S. 161.

dingungen des Planes ergeben sich auch die der Konzeption. Mehr noch, Schwerpunkte der Volkswirtschaftspläne müssen als Schwerpunkte in der Konzeption vertreten sein¹⁾.

Sehr unklar ist das Verhältnis zwischen Wettbewerbskonzeption und BKV. In der um diese formale Problematik entstandenen Diskussion stießen einander diametral entgegengesetzte Meinungen aufeinander. Einerseits wird die Wettbewerbskonzeption als bloße Ergänzung des BKV gewertet:²⁾

"Die Ableitung der Wettbewerbskonzeption für 1964 aus den Zielen der wissenschaftlich-technischen Konzeption und ein von der BGL verabschiedeter Maßnahmeplan der gewerkschaftlichen Aufgaben zur Verwirklichung dieser Konzeption waren notwendige Schritte zur Ergänzung des BKV 1964."

Oder man meinte, die Wettbewerbskonzeption sei "lediglich ein Mittel, (das) erst auf der Grundlage des Planes und des Betriebskollektivvertrages erarbeitet werden und deren Erfüllung" dienen kann³⁾.

Dem steht die Meinung gegenüber, die auch in der Praxis (VVB Energieversorgung) bereits Anwendung gefunden hat, daß die Wettbewerbskonzeption - zumindest aber ihr Entwurf - "eine gute Grundlage für die Ausarbeitung des BKV 1965"⁴⁾ sei. Hier handelt es sich allerdings um die zentrale Konzeption einer VVB, die den Betrieben erst als Anregung dienen soll. Aber auch für die innerbetriebliche Konzeption wird gefordert, daß sie " v o r dem BKV erarbeitet wird"⁵⁾. Daß diese Diskussion überhaupt entstehen konnte, zeigt, wie ähnlich sich BKV und Wettbewerbskonzeption sind. Sie sind weitgehend parallele Instrumente, von der gleichen Verantwortlichkeit bestimmt, ausgezeichnet durch ein gleichartiges Erarbeitungsverfahren und sogar im wesentlichen

1) Vgl. WOLF, H.: Welche Anforderungen sind an den Inhalt einer Wettbewerbskonzeption zu stellen? a.a.O., S. 126.

2) FLACH, H.: Perspektivplan und BKV helfen, den Wettbewerb auf den wissenschaftlich-technischen Fortschritt zu lenken, a.a.O., S. 16 f.

3) SCHUBERT, H.: Es geht um das "Wie"?, a.a.O., S. 549.

4) SCHRAMM, H.: Sozialistischer Wettbewerb - ständige Leitungsmethode des Gewerkschaftskomitees, in: DA 1964, Heft 11, S. 7.

5) WOLF, H.: Welche Anforderungen sind an den Inhalt einer Wettbewerbskonzeption zu stellen? a.a.O., S. 126.

gleichen Inhalt, der bei der Wettbewerbskonzeption lediglich um den Versuch, sie vom BKV durch die Deklaration der Verpflichtungen als "Wettbewerbs"verpflichtungen abzuheben, bereichert wird. Die Konzeption wird dadurch in gewissem Maße umfassender als der BKV, zumal sie die Möglichkeit überbetrieblicher Kooperation bietet, die im BKV nicht gegeben war. Wenn man sich, welcher Meinung man auch ist, stets beeilt zu betonen: "BKV und Wettbewerbskonzeption bedingen sich gegenseitig"¹⁾, kann das keine Lösung dieser Diskrepanz bedeuten. Denn damit wird nicht das Problem gelöst, wie sie sich bedingen. Die Einführung der Wettbewerbskonzeption bedeutet damit eine Aushöhlung des BKV. Das wurde von dessen Anhängern erkannt. Und man führte als Argument an: "Die im BKV festzulegenden Aufgaben ... können nur kollektivvertraglich im Interesse der Gesellschaft, des Betriebes und jedes Werktätigen vereinbart werden."²⁾ Bei einer Wettbewerbskonzeption ist das aber nicht einmal der Fall nach der Fall. Der FDGB verliert ein als Kollektivvertrag schon längst verlorenes Instrument nun auch als formales Alibi, zumindest muß er sich die ursprünglich ganz dem BKV zugehörenden Aufgaben mit einem Instrument teilen, das wesentlich besser inhaltlich zentral gesteuert werden kann, denn auch die VVB arbeiten Wettbewerbskonzeptionen aus.

Die Wettbewerbskonzeption enthält im wesentlichen zwei Gruppen von Verpflichtungen: die inhaltliche Seite des Wettbewerbs, also die Lösung der durch den Plan aufgeworfenen Leistungsprobleme, und die organisatorischen Fragen, also wie diese Leistungsprobleme durch Lösung der Leistungsbeeinflussungsprobleme zu lösen sind³⁾. Während die erste Gruppe keinen Raum für gewerkschaftliche Fragen läßt, dürfte die zweite in starkem Maße sozialen Charakter zur Leistungsbeeinflussung tragen.

1) SCHLESKE, W.: BKV und Wettbewerbskonzeption, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 98; vgl. auch WOLF, H.: Welche Anforderungen sind an den Inhalt einer Wettbewerbskonzeption zu stellen? a.a.O., S. 127.

2) SCHUBERT, H.: Es geht um das "Wie"? a.a.O., S. 549.

3) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 161.

Die inhaltliche Aufgabe des Wettbewerbes ist nicht lediglich, daß der Wettbewerb organisiert wird. Das ist Aufgabe der Gewerkschaftsleitungen, die dazu "alle Werktätigen für die Teilnahme ... gewinnen" sollen¹⁾. Sie verlangt, bereits in der Wettbewerbskonzeption die "hohen Ziele des Volkswirtschaftsplanes" zwecks "Lösung der optimalen Planaufgaben" zu erfassen²⁾. Dabei stehen im Vordergrund "die Schwerpunkte der technischen Entwicklung", "die Wege zur Erreichung einer hohen Qualität der Erzeugnisse", "die Einbeziehung der Normenarbeit in den Wettbewerb" mit Hilfe des Prinzips Neue Technik - neue Normen und "ökonomisch zweckmäßiger Lohnformen", "die Senkung der Selbstkosten und ... die Erhöhung des Gewinns", "das Neuererwesen unmittelbar mit dem Wettbewerb" zu verknüpfen, "die Qualifikation der Werktätigen zu heben", leistungsbeeinflussende "sozialökonomische Probleme" zu lösen - übrigens ein Novum in der Konzeption des VEB Sachsenring, Zwickau - und schließlich sozialistische Arbeitsgemeinschaften einzusetzen³⁾.

Die meisten dieser Aufgaben hat auch der BKV zu enthalten. Und ebenso wie der BKV bezieht sich die Wettbewerbskonzeption auf das Wie der Planverwirklichung.

Die BGL/AGL allerdings wurden wieder einer Aufgabe vorbereitender Art entkleidet, um stärker in den direkten Leistungsprozeß eingeschaltet zu werden. Sie sind damit in immer stärkerem Maße zum weisungsgebundenen Organ des Werkleiters geworden.

2. Überbetriebliche und VVB-Konzeptionen

Die überbetrieblichen und VVB-Konzeptionen ergeben sich aus der Notwendigkeit, dem Produktionsprozeß folgend, den Wettbewerb über den Betriebs- bzw. VVB-Bereich auszudehnen.

"Ausgangspunkt für die Entwicklung des Wettbewerbs in allen Betrieben muß ... die vom Generaldirektor auszuarbeitende Wettbewerbskonzeption der VVB sein." 4)

1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 211.

2) Ebenda.

3) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 162 ff.

4) GREGOR, K. - MENZZER, H.: Zu den Aufgaben der Gewerkschaftskomitees bei der VVB, a.a.O., S. 221.

Es scheint allerdings, als habe das Gewerkschaftskomitee bei der VVB einen stärkeren Einfluß auf die Erarbeitung der VVB-Konzeptionen als die BGL auf die betriebliche. So wurde das Komitee der VVB Energieversorgung offenbar durch seine Wettbewerbskommission bereits im Jahre 1964 tätig:¹⁾

"Die Wettbewerbskonzeption für 1965 begannen wir bereits Anfang September auszuarbeiten, wobei wir diesmal den ersten Entwurf in einer aus Vertretern des Gewerkschaftskomitees und der VVB gebildeten Arbeitsgruppe vorbereiteten. Diesen Entwurf ergänzte die zentrale Wettbewerbskommission und übermittelte ihn den BGL-Vorsitzenden und Werkdirektoren aller Betriebe. Gleichzeitig erhielten ihn alle Mitglieder des Gewerkschaftskomitees."

Daß das nicht überall der Fall war, daß im Gegenteil vielfach der Einfluß der Gewerkschaftskomitees gering ist beweisen die Worte von WEISSPFLOG, der ausspricht, was selten in so klarer Weise ausgesprochen worden ist:²⁾

"Eine unserer Hauptaufgaben bestand darin, auf der Grundlage des Volkswirtschaftsplanes und unter Einbeziehung perspektivischer Maßnahmen die Wettbewerbskonzeption der VVB gemeinsam mit den staatlichen Leitern zu erarbeiten. Wir dulden es nicht mehr, zu Dokumenten der staatlichen Leiter, welche das Leben und die Stellung der Werktätigen im Industriezweig entscheidend beeinflussen, im Nachtrab eine Meinung zu äußern, sondern sind bestrebt, durch eigene Vorschläge von vornherein an der Ausarbeitung von Grundsatzdokumenten mitzuarbeiten." (Sperrg.: P.H.P.)

Motiv dieser Worte dürfte sein, daß die Mitglieder der Komitees um ihren Einfluß ringen, und nicht darin, daß sie Interessen der Arbeitnehmer vertreten wollten, was nach der Wettbewerbskonzeption ohnehin im Sinne gewerkschaftlicher Interessenvertretung kaum möglich ist. Nicht umsonst heißt es, daß u.a. die Wettbewerbskonzeption der VVB, auf deren Basis alle ihr angeschlossenen Betriebe ihre eigene Konzeption ausarbeiten sollen³⁾, "auf die Lösung der volkswirtschaftlich wichtigsten Aufgaben" lenken soll⁴⁾. Das

- 1) SCHRAMM, H.: Sozialistischer Wettbewerb - ständige Leitungsmethode des Gewerkschaftskomitees, a.a.O., S. 7.
- 2) WEISSPFLOG, E.: Gewerkschaftskomitee und erzeugnisgebundener Wettbewerb, in: DA 1966, Heft 1, S. 14 f.
- 3) Vgl. NORDHEIM, K.: Gewerkschaftskomitee - Leitung nach dem Produktionsprinzip, a.a.O., S. 39.
- 4) HEITMANN, E.: Mit dem sozialistischen Wettbewerb in Forschung und Entwicklung alle schöpferischen Potenzen nutzen, in: DA 1964, Heft 12, S. 2.

aber ist die Verwirklichung der machtpolitischen Ziele der SED durch maximale Steigerung der Arbeitsproduktivität, und erst im Gefolge und unterproportional der Produktionssteigerung, dieser aber zu dienen bestimmt, folgt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Zu überbetrieblichen Wettbewerbskonzeptionen und -vereinbarungen ist es gekommen, als sich das ZK der SED darauf besann, nicht nur die technischen, sondern auch die leistungswirtschaftlichen Beziehungen in vertikaler und horizontaler Richtung auszubauen. Horizontale Beziehungen werden dabei zwischen Betrieben der gleichen VVB, so z.B. zwischen VEB AWE Eisenach und VEB Sachsenring, Zwickau, oder zwischen Betrieben gleicher Produktion auf "internationaler" Ebene, so z.B. zwischen dem VEB Sachsenring und dem Ikarus-Werk, Budapest, geknüpft¹⁾. Vertikale Beziehungen überschreiten im DDR-Maßstab meist die Abgrenzung einer VVB, wenn z.B. Wettbewerbsverträge zwischen Verarbeitungswerk und Zulieferbetrieb oder zwischen Produktions- und Handelsbetrieben abgeschlossen werden. In diesen Fällen müssen die betroffenen VVB eingeschaltet werden, wie z.B. bei der VVB Schienenfahrzeuge. Die Betriebe können nicht autonom tätig werden. Die Wettbewerbskonzeption wird ebenfalls "zwischen den beteiligten VVB abgeschlossen"²⁾, obwohl in diesem Fall die Initiative von einem einzelnen Betrieb, dem VEB Lokomotivbau "Karl Marx", Babelsberg, ausging³⁾.

Ziele und Formen der überbetrieblichen Wettbewerbskonzeptionen bzw. der Konzeptionen zwischen VVB gleichen denen der innerbetrieblichen bzw. der Wettbewerbskonzeptionen einer VVB. Ihre Ausarbeitung ist lediglich mit noch größerem bürokratischem Aufwand verbunden, der wiederum, wenn das Instrument Wettbewerbskonzeption bejaht wird, notwendig erscheint, um Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten einerseits konkret festzulegen, andererseits aber auch den NÖSPL-Zentralismus nicht zu gefährden. Diese Konzeptionen

1) Vgl. BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 165.

2) POHLMANN, K.-H. - WEIMAR, K.: Wettbewerb im Meisterbereich, Berlin (-Ost) 1964, S. 14.

3) Ebenda, S. 13.

können als leistungsbeeinflussendes Parallelinstrument zum Vertragsgesetz gesehen werden.

3. Die Bedeutung der Wettbewerbskonzeption

Wenn die Wettbewerbskonzeption umfassender ist als der BKV, mehr Möglichkeiten der Leistungsbeeinflussung zuläßt als dieser, andererseits aber mit ihm verglichen wird, kann gesagt werden, daß sie ebenfalls ein Plan zur Verwirklichung der Ziele der politischen Führung ist und damit zwischen der Phase der Planung und der der Planverwirklichung steht. Auch sie hat nicht nur Planaufgaben zur Grundlage, die es zu verwirklichen gilt, sondern ebenfalls erzieherische Funktionen.

Bei der starken Ähnlichkeit zwischen BKV und Wettbewerbskonzeption ist es nicht gerechtfertigt zu sagen, der BKV behandle das "Wie", die Wettbewerbskonzeption aber das "Was" der Arbeit¹⁾. Vom Plan her gesehen, sind beides Instrumente des "Wie".

Abgesehen davon, daß die getroffene Unterscheidung zwischen BKV und Konzeption durch das "Was" und das "Wie" der Arbeit der Priorität der Konzeption Nachdruck verleihen soll, hat sie die Aufgabe zu verdecken, daß es sich um zwei parallele, zu einem großen Teil identische Instrumente handelt. Zwar wird eine Parallelität "als objektive Kategorie des arbeits teiligen Leitungsprozesses" gut geheißen, aber nur, wenn sie keine Doppelarbeit enthalte, sondern "auf den verschiedenen Ebenen parallel, d.h. gleichzeitig" Probleme lösen hilft²⁾. Da aber sowohl der BKV wie die betriebliche Wettbewerbskonzeption vom Werkleiter erarbeitet werden sollen und dieser auch für ihre Realisierung verantwortlich zeichnet, kann von einer Parallelität in diesem Sinne durchaus nicht gesprochen werden, sondern tatsächlich nur von Doppelarbeit.

Das, was früher der BKV war, ist heute die Wettbewerbskon-

- 1) Vgl. WOLF, H.: Welche Anforderungen sind an den Inhalt einer Wettbewerbskonzeption zu stellen, a.a.O., S. 126.
- 2) FROHN, G.: Zur wissenschaftlichen Leitungstätigkeit kollektiver Führungsorgane, a.a.O., S. 27.

zeption, nämlich

"ein auf wissenschaftlicher Grundlage erarbeitetes Leitungsinstrument für die Entfaltung der schöpferischen Masseninitiative zur Durchführung der technischen Revolution, ein Instrument zur Sicherung der ökonomisch-technischen Politik eben durch die Masseninitiative der Werktätigen." 1)

Masseninitiative heißt aber nicht Initiative, sondern Initiierung der Massen, also der Arbeitnehmer, und damit Leistungsbeeinflussung. Welcher Art die Leistungsbeeinflussung im einzelnen ist, soll am Beispiel der Planverwirklichung noch dargelegt werden.

§ 6 Zusammenfassung

Trotz der behaupteten Mitwirkung der BGL/AGL haben diese Organe grundsätzlich keinen Einfluß auf die betriebliche Planung. Sie können herangezogen werden, um Informationen zu liefern und Pläne oder Planteile zu beschließen. Das bedeutet für sie jedoch keine Entscheidungsbefugnis. Ein begrenztes Mitspracherecht wurde ihnen bei der Planung der Qualifizierungsmaßnahmen und der Lebensbedingungen eingeräumt. Es wird aber nur in geringem Maße wahrgenommen.

Das gleiche gilt für die Aufstellung des BKV und der Wettbewerbskonzeption. Beim BKV ist ihnen ein bestehendes Mitwirkungsrecht weitgehend entzogen worden. Bei der nach und nach den BKV ersetzenden Konzeption hat es nie bestanden (mit Ausnahme der Gewerkschaftskomitees, die um das Recht - allerdings aus Funktionärsinteresse heraus - ringen.).

Die Aufgaben der BGL/AGL sind nach Einführung des neuen ökonomischen Systems voll und ganz in die Phase der Planverwirklichung verschoben worden. Damit sind die Gewerkschaftsorgane im Betrieb ausschließlich "Erfüllungsgehilfen" des zentralen Planes. Sie sind Instrument im Leistungsprozeß - zur Lösung des Leistungsproblems der politischen Führung. Sie stehen auf der gleichen Stufe wie z.B. der sozialistische Wettbewerb, sind allerdings für diesen wie für andere Instrumente komplementäre Institutionen.

1) WOLF, H.: Welche Anforderungen sind an den Inhalt einer Wettbewerbskonzeption zu stellen? a.a.O., S. 126.

2. Kapitel: Der FDGB im Leistungssystem der DDR - Planverwirklichung

1. Abschnitt: Gewerkschaftsorgane und "Masseninitiative"

Die "Masseninitiative" oder "Produktionsmassenarbeit" besonders der gewerkschaftlichen Grundorganisationen dient dazu,

"alle Arbeiter und Angestellten in das aktive Leben der Produktion einzubeziehen." 1)

Sie ist "ein wichtiges Mittel für die allseitige Entwicklung der Aktivität und der schöpferischen Initiative der Werktätigen, für ihre Erziehung zu einem sozialistischen Verhalten zur Arbeit, zum gesellschaftlichen Eigentum und für die Heranziehung der breiten Massen der Werktätigen zur Leitung der Produktion mit dem Ziel, die staatlichen Pläne zu erfüllen und überzuerfüllen, die Arbeitsproduktivität ständig zu steigern, die Qualität zu verbessern und die Selbstkosten der Produktion zu senken." 2)

Damit haben die Gewerkschaftsorgane die Aufgabe, die betrieblichen Pläne und die langfristigen ideologisierenden Vorhaben der politischen Führung durch Einflußnahme auf die und Kontrolle der Arbeitnehmer fortwährend der Verwirklichung entgegenzuführen. Sozialistisch daran sei, daß u.a. durch die "breiteste Entfaltung der Masseninitiative (die) Trennung zwischen Leitung und Ausführung der Arbeit und die Despotie der Leitung, wie sie im Kapitalismus bestehen", überwunden worden sei 3).

Daß die Trennung besteht und weiterhin bestehen soll, ist bereits am Beispiel der Planung dargelegt worden. Wie aber sollen sich BGL/AGL und ihre Organe in der Phase der Planverwirklichung verhalten? Und wie verhalten sie sich?

§ 1 Der sozialistische Wettbewerb

Der Begriff "Wettbewerb" vermittelt dem, der mit den sowjetsozialistischen Leistungsanreizen nicht vertraut ist, den Eindruck, als habe man es dabei mit einer ähnlichen Form wirtschaftsbewegender Kraft zu tun wie beim Wettbewerb

1) Die Produktionsmassenarbeit der Gewerkschaften, Berlin (-Ost) 1960, S. 295.

2) Ebenda, S. 19.

3) Ökonomik der Arbeit in der DDR, Berlin (-Ost) 1962, S. 40 f.

marktwirtschaftlicher Prägung. Dabei wird leicht übersehen, daß in marktwirtschaftlichen Ordnungen dieser Wettbewerb Bestandteil, ja Bedingung der Ordnung ist und zu sein hat. Eine marktwirtschaftliche Ordnung steht und fällt mit dem Wettbewerb auf dem Markt, um die Chancen, die die vielen einzelnen sich am Markt ausrechnen. Das aber ist "sozialistischer Wettbewerb" nicht.

Handelt es sich bei dem marktwirtschaftlichen Wettbewerb um ein dem Menschen immanentes Streben, sich nach Maßgabe eigenen Leistungsvermögens und eigener zur Verfügung stehender materieller und immaterieller Güter im Rahmen seiner Ordnung um Vorteile in der arbeitsteiligen Wirtschaft zu bewerben, hat man es hier also mit einem nicht spezieller Anreize zur Leistung bedürftigen natürlichen Anreiz aus sich selbst heraus zu tun, ist der sozialistische Wettbewerb ein künstlicher Versuch, Leistungsreserven, die sonst der politischen Führung nicht zugänglich wären, zu erschließen. Deshalb gibt es auch nicht d e n sozialistischen Wettbewerb, sondern eine Vielzahl von Maßnahmen, die unter dem Begriff Wettbewerb gesammelt werden. Die Vorteile des Wettbewerbens für den einzelnen ergeben sich nicht aus den objektiven und subjektiv gestaltbaren Marktbedingungen, sondern sie müssen gleichzeitig mit der Wettbewerbsaufforderung künstlich als Ziel des Wettbewerbs vorgegeben werden.

Der Hauptteil des Lohnes kann nicht für Wettbewerbszwecke genutzt werden, da es sich bei ihm um arbeitsrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer handelt. Deshalb arbeitet man mit besonderen Lohnprämienformen und zusätzlichen Prämien als materiellen Wettbewerbsanreizen. Ergänzt wird das System materieller Anreize durch eine unübersehbare Zahl immaterieller, das Sozialprestige mehr oder weniger erfolgreich ansprechender Anreize. Hier sind vor allem zu nennen: Titel, Orden, Medaillen, Wimpel und Fahnen, Losungen und andere Ehrungen, positive wie negative Kritik, Schutzlosigkeit vor der Öffentlichkeit und viele andere mehr.

Diese Techniken am Beispiel der DDR einmal umfassend darzustellen, ist eines der Anliegen dieser Arbeit, zumal einer der hauptsächlichen Träger des sozialistischen Wett-

bewerbs der FDGB in all seinen Gliederungen zu sein hat.

Die Gewerkschaft hat den sozialistischen Wettbewerb, der "für jeden Werktätigen eine Ehrensache ist"¹⁾, zu organisieren, sie hat die Arbeitnehmer dafür zu mobilisieren²⁾.

1. Ursprung des sozialistischen Wettbewerbs

Der Anstoß für eine - dem "kapitalistischen Wettbewerb" nachempfundene - leistungssteigernde Bewegung in der UdSSR wurde bei MARX gefunden:³⁾

"Abgesehen von der neuen Kraftpotenz, die aus der Verschmelzung vieler Kräfte in eine Gesamtkraft entspringt, erzeugt bei den meisten produktiven Arbeiten der bloße gesellschaftliche Kontakt einen Wettstreit und eine eigne Erregung der Lebensgeister (animal spirits),"

Grundgedanke bei LENIN ist, daß der Sozialismus

"keineswegs den Wettbewerb (erstickt), im Gegenteil, er schafft erstmalig die Möglichkeit, ihn wirklich auf breiter Grundlage, wirklich im Massenumfange anzuwenden, die Mehrheit der Werktätigen wirklich auf ein Tätigkeitsfeld zu führen, auf dem sie sich hervortun, ihre Fähigkeiten entfalten, jene Talente offenbaren können, die das Volk, einem unversiegbaren Quell gleich, hervorbringt und die der Kapitalismus zu Tausenden und Millionen zertreten, niedergehalten und erdrückt hat." 4)

In diesem Zusammenhang spricht er von "planmäßig organisierter Arbeit"⁵⁾. Er sagt nicht, wer plant, nicht, wer organisiert; er sagt nichts davon, daß diese Aufgabe in Zukunft von gigantischen zentralen Plänen begleitet sein wird. Er schreibt, es gelte die schöpferische organisierte Arbeit in möglichst breitem Umfang zu entwickeln⁶⁾. Doch wer sollte sie entwickeln, wer organisieren? Die vielen Sowjets? - oder jeder für sich?

LENIN spricht von der "selbständigen Initiative der Arbeiter"⁷⁾, was den Schluß nahelegen sollte, die Arbeiter

1) GBA, in: GB1. DDR, a.a.O., S. 31, § 15 Abs. 1 Satz 2.

2) Ebenda, § 15 Abs. 2 Satz 1.

3) MARX, K.: Das Kapital, a.a.O., Band I, S. 314.

4) LENIN, W.I.: Wie soll man den Wettbewerb organisieren? Berlin (-Ost) 1960, S. 3 f.

5) Ebenda, S. 5.

6) Ebenda, S. 6.

7) Ebenda.

selbst nähmen ihre Aufgabenverteilung in die Hand - so, wie es letztlich wohl auch konzipiert ist. Doch das Konzept hat sich als Utopie erwiesen. Die zentrale Planung als Ausweg aber führt zu Interessengegensätzen zwischen Planenden und Planausführenden.

LENIN entwickelte Wettbewerbsprinzipien, die nur mit Hilfe zentraler Instanzen beachtet werden können. Das sind:

- öffentliche Führung, dazu gehört das Beispiel und seine Wirkung auf die Massen¹⁾;
- Vergleichbarkeit; diese setzt Rechnungslegung und Kontrolle voraus²⁾;
- Wiederholbarkeit im Massenumfange³⁾.

Auf der Grundlage dieser Postulate wird auch der Wettbewerb in der DDR organisiert.

Die erste Wettbewerbsbewegung war die der kommunistischen Subbotniks in der Sowjetunion, begonnen am 12. 4. 1919⁴⁾, bekannt geworden durch den in der Tat spontanen und aufopferungsvollen Einsatz der Eisenbahner der Moskau-Kasaner Strecke⁵⁾. Bereits seit 1920, seit dem IX. Parteitag der KPdSU werden die Gewerkschaften herangezogen, Aufgaben der Produktion (Planverwirklichung, aber auch - noch - Planung) zu lösen⁶⁾. Von da zur "Produktionsmassenarbeit" der kommunistischen Gewerkschaft als "Schule des Kommunismus" war kein weiter Weg. Ihre Methoden wurden im Laufe der kommenden Jahre entwickelt.

-
- 1) LENIN, W.I.: Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht, in: LENIN - STALIN: Über den Wettbewerb, Berlin (-Ost) 1952, S. 24.
 - 2) LENIN, W.I.: Wie soll man den Wettbewerb organisieren? a.a.O., S. 7 ff.
 - 3) Vgl. die Aufzählung der Prinzipien bei BRAME, E.: Wettbewerbsbedingungen überprüfen, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 436.
 - 4) LENIN, W.I.: Vom ersten Subbotnik an der Moskau-Kasaner Eisenbahn zum gesamtrossischen Subbotnik am 1. Mai, in: LENIN, W.I.: Über die Arbeitsgesetzgebung, Berlin (-Ost) 1964, S. 497, Anm.
 - 5) Ebenda. Vgl. auch LENIN, W.I.: Die große Initiative, in: LENIN, W.I.: Über die Arbeitsgesetzgebung, a.a.O., S. 397.
 - 6) Vgl. Die Produktionsmassenarbeit der Gewerkschaften, a.a.O., S. 12 f.

JEWSTAWJEW unterscheidet mehrere Phasen der Entwicklung des Wettbewerbs in der Sowjetunion, die durch eine jeweilige Verfeinerung des Instrumentariums gekennzeichnet sind:

1. Die bereits erwähnten Subbotniks (1919 - 1920)¹⁾.
2. Die Masseninitiative mit der Einführung von Produktionsberatungen und anderen Instrumenten in der "Wiederaufbauperiode" (1923 - 1929)²⁾.
3. Sozialistischer Massenwettbewerb und Stoßarbeiterbewegung (1929 - 1933)³⁾.
4. Stachanowbewegung und ihre Weiterentwicklung (ab 1936)⁴⁾.

Nach 1945 wurde in der damaligen SBZ begonnen, dem sowjetischen Vorbild nachzueifern. Namen wie HENNECKE, FRIDA HOCKAUF und ERICH SEIFERT sind Aushängeschilder dieser Entwicklung; heute allerdings ist ein Wettbewerb sozialistischer Provenienz kaum noch an Namen gebunden oder überhaupt zu binden. Das ursprünglich personal ausgerichtete Instrument "administrierter Wettbewerb" ist technisiert worden. Das personale antreibende Vorbild ist dem industriell-betrieblichen Beispiel gewichen. Die Planung des Wettbewerbs bedarf der gleichen Sorgfalt wie die Planung der Produktion.

2. Wettbewerbsformen

Obwohl eine klare Abgrenzung der Formen sozialistischen Wettbewerbs nicht besteht, aus Gründen der Kontinuität des Leistungsprozesses, seiner Interdependenz produktionstechnischer Natur und der mangelnden Kompetenzenklarheit auch nicht bestehen kann, sollen drei Formen unterschieden werden: der Einzelwettbewerb, der Kollektiv- und der Komplexwettbewerb. Dabei bestehen in jeder dieser Formen unterschiedliche Ausprägungen, gleiche Begriffe enthalten verschiedene Inhalte.

Die Wettbewerbsformen haben sich teils nacheinander, teils parallel entwickelt, sollen also in ihrer Gesamtheit - eben als d e r sozialistische Wettbewerb - und nicht als

1) JEWSTAWJEW, G.N.: Der sozialistische Wettbewerb, Berlin (-Ost) 1954, S. 65 ff.

2) Ebenda, S. 78 ff.

3) Ebenda, S. 93 ff.

4) Ebenda, S. 123 ff.

Einzelmaßnahmen wirken. Diesem Zweck hat die einheitliche Wettbewerbskonzeption zu dienen.

Einzelwettbewerbe verfolgen das Ziel, dadurch, daß die Leistung eines einzelnen entweder an den Leistungen anderer oder an Kennziffern des Planes gemessen und beurteilt wird, einen - zunächst - moralischen Leistungsanreiz zu bewirken. Sie können sowohl bei vergleichbaren Arbeiten, gemessen in absoluten Produktionsziffern oder v.H.-Sätzen, als auch bei nicht vergleichbaren Arbeiten, gemessen in MDN-Werten oder v.H.-Sätzen, organisiert werden.

Der Einzelwettbewerb ist die ursprüngliche Form des sozialistischen Wettbewerbs.

Die kollektiven Formen des Wettbewerbs, die mit dem Komplexwettbewerb, z.T. als Wettbewerb mit dem Welthöchststand geführt, einerseits, dem Wettbewerb um den Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" andererseits einen vorläufigen organisatorischen Höhepunkt erreicht haben, nahmen ihren Ausgang vom Gruppenwettbewerb.

Der eigentliche Gruppenwettbewerb trug zunächst innerbetrieblichen, später Branchen- und Industriezweigcharakter, bevor er durch verfeinerte Bewertungsmethoden und eine diffizile Kennziffern Auswahl allgemein vergleichbar wurde - als Wettbewerb einzelner durch die Produktionseinheiten bestimmter Gruppen, der Brigaden, evtl. noch der Meisterbereiche und Abteilungen, und das dann auch überbetrieblich.

Der ursprünglich als überbetrieblicher Wettbewerb bezeichnete Leistungsvergleich wurde in geänderter Form erst im Komplexwettbewerb wiederentdeckt.

Voraussetzung für die Brigadebewegung und den zwischen den Brigaden zu organisierenden Wettbewerb war eine dem sowjetischen Vorbild entsprechende Organisation der Arbeitsgruppen. Bei der Umformung der Arbeitskolonnen in Brigaden wurde in starkem Maße auf eine den Planzielen günstige Zusammensetzung geachtet. Heute spielt die "zweckmäßige Brigadebildung" als Teil der Arbeitsorganisation¹⁾ eine den ökonomischen Bedingungen entsprechende größere Rolle.

1) Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 300.

Der Effekt ist ein zweifacher. Die Brigade konkurriert mit einer anderen um Platz, Titel, Prämie. Die Konkurrenz zwischen den Brigaden wird im wesentlichen im Leistungssektor ausgetragen, auf dem jede Gruppe für sich und konkurrierende Gruppen miteinander überdies einer sowohl möglicherweise internen als auch sicher einer von außen kommenden ideologischen Beeinflussung ausgesetzt werden. Um in diesem Wettbewerb der Brigaden zu bestehen, werden die leistungsstarken, den Anreizen erliegenden Brigademitglieder die leistungsschwächeren entweder unterstützen oder auf andere Weise zu höheren Leistungen stimulieren müssen. Damit wirkt der Gruppenwettbewerb vorteilhafter als der Einzelwettbewerb.

Seit Verkündung des NÖSPL, ja, bereits seit dem Produktionsaufgebot befindet sich das Wettbewerbsleben im Leistungssystem der DDR in permanentem Sonderwettbewerb, der als Massenwettbewerb ohne Ende wirken soll.

Aus der Brigadebewegung in Verbindung mit dem Massenwettbewerb ging der Wettbewerb um den Titel "Brigade", später "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" hervor. Diesem Wettbewerb soll - wie fast allen neuen oder modifizierten Instrumenten - eine "neue, höhere Qualität" eigen sein. 1963 war er überhaupt

"die höchste Form des Wettbewerbs, weil sich sowohl in den Forschungs- und Arbeitsgemeinschaften wie auch in diesen Brigaden und Meisterbereichen das Wesen des Wettbewerbs in seiner neuen Qualität verwirklicht" 1).

1965 heißt es bereits nur noch:²⁾

"Gegenwärtig ist das Ringen um den Titel 'Kollektiv der sozialistischen Arbeit' zweifelsohne die höchste Form des sozialistischen Wettbewerbs."

Es zeichnen sich bereits noch größere Bewegungen ab. Den sozialistischen Kollektiven als moralischer Anreiz folgt der, allerdings bereits wesentlich anonymere Wettbewerb um den Titel "Sozialistischer Bereich", wie ihn sieben Briga-

1) HEINZE, G.: Vom Wesen des sozialistischen Wettbewerbs, in: DA 1963, Heft 1, S. 13.

2) HÖPPNER, R.: Wie organisieren und führen wir im neuen Jahr den sozialistischen Wettbewerb, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 5.

den des Bereiches Oszillographenröhre, Funkwerk Erfurt, angestrengt haben¹⁾. Der höhere Grad der Anonymität dieses Wettbewerbs, der gleichzeitig einen geringeren Leistungsanreiz bewirkt, kann nur ausgeglichen werden durch systematische Erziehung, sowohl dadurch, daß "das sozialistische Arbeitskollektiv als Ziel der Erziehungsarbeit" gilt²⁾, als auch dadurch, daß eben in diesen Kollektiven Erziehungsarbeit getrieben wird:³⁾

"Hier wächst der neue Mensch heran, geformt vom Kollektiv und von der Arbeit, der als sozialistische Persönlichkeit im Betrieb und außerhalb des Betriebes zum Vorbild der Klasse wird."

"Die Initiative der sozialistischen Kollektive sollte besonders auf solche Punkte der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit gelenkt werden wie:

- den Kampf führen um einen ausreichenden Vorlauf in Forschung, Entwicklung, Projektierung und Konstruktion;
- Wettstreiten um den wissenschaftlich-technischen Höchststand der Erzeugnisse und Produktionsverfahren, um hohe Arbeitsproduktivität, beste Qualität und niedrigste Kosten;
- ständig lernen, die neue Technik von heute und morgen zu beherrschen und sich ein hohes Kulturniveau anzueignen;
- die materielle Interessiertheit eng mit den moralischen Impulsen zu verbinden und zu gewährleisten, daß der Grundsatz 'Neue Technik - neue Normen' strikt eingehalten wird;
- sich nicht nur für den eigenen Arbeitsplatz, sondern auch für das Kollektiv, für das Ganze verantwortlich fühlen und sich immer von der historischen Mission unserer Republik im Kampf um den Frieden, um den Sozialismus und die Lösung der nationalen Frage in Deutschland leiten zu lassen." 4)

Diese Aufgabe und die "zehn Gebote der sozialistischen Moral"⁵⁾ bilden die Grundlage für die Begriffsbestimmung der sozialistischen Kollektive:⁶⁾

- 1) Wettbewerbsziel: Erster "sozialistischer Bereich" des Betriebes, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 1, S. 6.
- 2) DANNHAUER, H.: Die Bedeutung pädagogisch-psychologischer Kenntnisse für die politische Führungstätigkeit, a.a.O., S. 12.
- 3) WARNKE, H.: Mit hoher Qualität, niedrigen Kosten, moderner Technik - zum Nutzen für die Gesellschaft und jeden einzelnen, in: DA 1963, Heft 8, S. 3.
- 4) STEIDL, J.: Gemeinschaftsarbeit fördern ist gute Wahlvorbereitung, in: DA 1965, Heft 9, S. 8.
- 5) Vgl. Das Programm der SED, a.a.O., S. 88.
- 6) FICKEL, G.: Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Bewegung der sozialistischen Brigaden, in: DA 1966, Heft 1, S. 16.

"Die Fertigungsbrigade im sozialistischen Betrieb ist ein den technischen und organisatorischen Notwendigkeiten entsprechendes Kollektiv von Werktätigen, in dem die kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe, die Einheit der persönlichen mit den gesellschaftlichen Interessen sowie die Entwicklung der gemeinsamen sozialistischen Ideologie und Verhaltensweise zur Erfüllung der Produktionsaufgaben und bei der Erziehung sozialistischer Persönlichkeiten durchgesetzt werden."

Damit sollen diese Kollektive einerseits die sozialistische Gemeinschaftsarbeit in den sozialistischen Wettbewerb tragen, also Bindeglied zwischen beiden Instrumenten sein, und andererseits als Garanten der Verwirklichung der Ziele der politischen Führung fungieren. Jedoch trotz sozialistischer Kollektive bedarf es weiterhin permanenter materieller und immaterieller Stimulierung; deshalb vor allem werden ständig neue Varianten des Leistungsinstrumentariums in die ökonomische Prestigeschlacht geworfen.¹⁾

Kollektiv- und Komplexwettbewerb bedingen einander. Wird mit dem Kollektivwettbewerb eine bestimmte Form der Leistungsbeeinflussung zu begründen versucht, baut der Komplexwettbewerb unter Berücksichtigung technischer Bedingungen und Notwendigkeiten darauf auf. Er kann als Weiterentwicklung des Kollektivwettbewerbs bezeichnet werden, ohne daß dieser dadurch hinfällig würde.

Durch den Komplexwettbewerb findet der kollektiv ausgerichtete Brigadewettbewerb seine produktionstechnische Ergänzung. Der Kollektivwettbewerb war ursprünglich auf vergleichbare Produktion, also weitgehend horizontal angelegt. Der Komplexwettbewerb hingegen

"läßt die Zusammensetzung der Gemeinschaften auf vertikaler Ebene, also von der Forschung und Entwicklung über die Konstruktion bis zur Technologie und Produktion, einschließlich der Kooperationsbetriebe, unter Umständen mit Einbeziehung von Fachleuten des Außenhandels und Kunden ratsam und zweckmäßig erscheinen." 2)

Damit ergänzt er nicht nur den Kollektivwettbewerb, sondern verändert ihn auch, und zwar auf die vertikale Produktion

- 1) Vgl. die moderne auf die Produktion ausgerichtete DDR-Literatur, vor allem NEUTSCH, E.: Spur der Steine, Roman, 10. Aufl., Halle (Saale) 1966.
- 2) Sozialistischer Wettbewerb um hohe Arbeitsproduktivität, in: DA 1962, Heft 12, S. 11.

hin. Das Gegeneinander, das Miteinander-Wettbewerben als personale Erscheinung tritt zugunsten des Kampfes der Arbeitnehmer bzw. Kollektive bzw. VEB bzw. VVB gegen die Planzahlen, zugunsten des Kampfes um deren Erfüllung immer mehr zurück. Der Wettbewerb wird weiter entpersonalisiert.

Die Wettbewerbsanreize sollen vom Plan ausgehen. Sie sollen plankonform sein und damit dem Vorwurf, der zentrale Plan sei nicht in der Lage, individuelle Interessen zu seiner Erfüllung zu mobilisieren, entgegenwirken. Die vertikale planbezogene

"Komplexität des Wettbewerbs muß sich gerade darin ausdrücken, daß die Betriebe nicht nur die möglichst hohe Erfüllung der eigenen Pläne im Auge haben, sondern stärker die Planerfüllung des ganzen Industriezweiges, die Lösung der entscheidenden volkswirtschaftlichen Aufgaben in den Mittelpunkt des Wettbewerbs rücken." 1)

Erst wenn dieser Aspekt hinzu kommt, ist der Komplexwettbewerb "eine ökonomisch äußerst zweckmäßige Form des sozialistischen Wettbewerbs"²⁾. Das aber auch nur unter der Voraussetzung, daß die Arbeitnehmer "industriezweigmäßig" denken gelernt haben, d.h. ihre Interessen industriezweigverbunden realisierbar sehen. Ist das nicht der Fall - und bei der Individualität der Interessen, die nicht nur materieller Art sind, wird es kaum umfassend der Fall sein können -, muß der Komplexwettbewerb zur Sache der Leiter der VEB und VVB und deren Hilfsorgane werden. Um den Erfordernissen des komplexen Wettbewerbs nachzukommen, müssen die einzelnen Arbeitnehmer auf andere Weise stimuliert werden. Je anonym der Wettbewerb wird, desto geringer wird seine leistungsstimulierende Wirkung für den einzelnen. Dem Betriebsleiter hingegen gibt er stärkere ökonomische und politische Möglichkeiten in die Hand, denn dieser wird geneigt sein, die Leistung der Belegschaft wettbewerbs- und damit plankonform zu beeinflussen. Hier liegt der Vorteil der Methode.

Mit Hilfe des erzeugnisgebundenen komplexen Wettbewerbs erhofft man sich - zunächst innerbetrieblich - "neue Formen

1) SOMMER, R.: Eine allseitige Planerfüllung durch Komplexwettbewerb, in: DA 1963, Heft 10, S. 20.

2) Ebenda, S. 18.

und eine elastische Wettbewerbsführung"¹⁾. Elastische Wettbewerbsführung bedeutet aber nichts anderes als elastische Leistungsbeeinflussung²⁾. Die Anreize und Kontrollen sollen einmal flexibler werden, den Leistungsschwächen nachgehen und zu hoch gespannte Leistungserwartungen doch noch realisieren, zum anderen den vertikalen Leistungsstand im Verhältnis zu den ausgewählten Kennziffern auch innerhalb des Erzeugnisbereiches überschaubar machen und schließlich besonders intensiv dort wirken, wo der Produktionsausstoß ins Stocken kommen und damit ein Engpaß entstehen könnte. Diese Form einer Leistung-Plan-Konkurrenz kann nicht auf einen Betrieb beschränkt werden, da die Schwierigkeiten sonst höchstens nach außen verlagert würden. Die komplexe Führung des Wettbewerbs nach dem Erzeugnisprinzip "beginnt im Betrieb und dehnt sich auf die Zulieferbetriebe und die beteiligten wissenschaftlichen Institutionen aus"³⁾.

Auf Großbaustellen kann sich dieser Wettbewerb bewähren, weil durch ihn die zum Bau beitragenden verschiedenen VVB und in diesen die VEB zusammengefaßt und einer einheitlichen Weisung zur Planverwirklichung unterworfen werden. Über die Leistungsbeeinflussung hinausgehend, übernimmt die Wettbewerbskonzeption und ihre Verwirklichung die Rolle einer - neben dem Plan - zweiten Klammer zwischen den Auftragnehmern.

Die Notwendigkeit dieser Wettbewerbsform, und als "objektive Notwendigkeit" wird der Komplexwettbewerb verstanden⁴⁾, beweist, wie schwach der zentrale Plan wirkt, mit welchen Schwierigkeiten gekämpft werden muß, weil es allein durch den Plan und die in ihm mitgeplanten Stimuli nicht gelingt,

1) KAMPFERT, K.: Die Rolle der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus unter den Bedingungen der technischen Revolution, a.a.O., S. 7.

2) Dem dient u.a. auch der Kampf gegen "gleichmacherische Prämierungen" u.ä.

3) BERGER, R.: Wie geht es im Wettbewerb weiter? in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 30, S. 5; vgl. auch BERGER, R.: Gewerkschaften und Masseninitiative für den umfassenden Aufbau des Sozialismus, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 247.

4) Vgl. LEHMANN, H. - ZIETHEN, H.: Sozialistische Kollektive im Wettbewerb, Berlin (-Ost) 1966, S. 62.

die Vielzahl der Leistungsbeeinflussungsprobleme und damit das Leistungsproblem im Sinne der politischen Führung zu lösen. Die Wettbewerbsformen, die nach 1963 eingeführt worden sind, stellen ganz wesentliche Krücken des zentralen Plansystems dar, ohne die eine hochindustrialisierte zentralverwaltete Wirtschaft nicht bestehen kann. So ist auch die Aussage zu verstehen:¹⁾

"Der Komplexwettbewerb ist eine Methode, um den neuen Bedingungen gerecht zu werden und um das Gesetz der Ökonomie der Zeit auf der Grundlage des Perspektivplanes durchzusetzen."

Mit der Verringerung der staatlicherseits vorgegebenen Kennziffern muß auch die Zahl der Kennziffern der Wettbewerbskonzeption, müssen sie und ihre Realisierung zu einem Begleitinstrument des Planes werden.

Daraus ergeben sich jedoch zwei Gefahren: Einmal die, daß der Wettbewerb infolge relativ großer eigener Gestaltungsmöglichkeiten als "Warenhauswettbewerb" - "unübersichtlich, zersplittert bis zur kleinsten Schraube - geführt" wird²⁾. Dieser Gefahr kann in gewisser Weise durch zentrale Direktiven und die Aufsichtsorgane von Partei und VVB gesteuert werden. Zum anderen die, daß der Wettbewerb und die ihm zugrundeliegende Konzeption, wenn auch als Plan der Planverwirklichung, immer mehr in Plannähe rückt, diesen in absehbarer Zeit in einer Weise ergänzen wird, daß er eben solcher Stützen als Anreize und Kontrollen bedarf wie der Plan selbst. Damit verliert er seinen stimulierenden, eben den doch in mancher Hinsicht, wenn auch administrierten, wettbewerbenden Charakter völlig. Er unterliegt also nicht nur der durch die industriellen Entwicklungsbedingungen in einer zentralgeplanten Wirtschaft begründeten Veränderung, sondern auch der sich durch Gewohnheit einstellenden Abnutzung. Er wird zum Wettbewerb der Betriebsleiter, der Gewerkschafts- und Parteifunktionäre, für die die moralischen Anreize verstärkt worden sind.

1) LEHMANN, H. - ZIETHEN, H.: Sozialistische Kollektive im Wettbewerb, a.a.O., S. 62.

2) Vgl. SAHR, S.: Wissenschaftlich leiten - den 6. FDGB-Kongreß schöpferisch auswerten, a.a.O., S. 554.

Der Wettbewerb wird wie bisher als Wettbewerb bestehen bleiben. Seine Rolle für den Arbeiter und Angestellten aber wird - wie es sich nach Einführung des NÖSPL bereits gezeigt hat - von anderen stimulierenden Instrumenten übernommen werden müssen. So ist auch die wachsende Bedeutung der mit dem Wettbewerb eng verbundenen materiellen und moralischen Anreize zu erklären. Sie werden stets in einem Atemzug mit dem Wettbewerb genannt. Sie degradieren aber das Instrument Wettbewerb zu einem Leistungspegel für Prämien und Auszeichnungen. Vom Wettbewerb selbst gehen für die Massen immer weniger Impulse aus. Die materielle Interessiertheit und ein vielfach erst noch zu entwickelndes Bewußtsein im Sinne der politischen Führung werden den Wettbewerb als unmittelbaren Impuls zur Aktion verdrängen. Dadurch aber, daß er stärker als bisher nur noch auf die leitenden Kader einwirkt, wird seine Effizienz gerade für diese erhalten. Ansonsten wird er zum bloßen Leistungsrahmen für eine große Zahl anderer Anreize und Kontrollen.

3. Die Technik des Wettbewerbs

a) Planaufschlüsselung

"Die Grundlage für den sozialistischen Wettbewerb und für die in untrennbarer Einheit damit zusammenhängende Gemeinschaftsarbeit, für die Wettbewerbsverpflichtungen bilden der aufgeschlüsselte Plan und der Betriebskollektivvertrag. Dabei helfen operative Pläne und ihre Vorgabe für kürzere Zeiträume mit konkreten Aufgaben und Zielstellungen den Kollektiven, ihre Verpflichtungen im sozialistischen Wettbewerb zu formulieren." 1)

Das heißt aber nichts anderes, als daß den am Wettbewerb Beteiligten die dem Wettbewerb zugrunde liegenden Aufgaben bekannt sein oder, falls die Wettbewerbsverpflichtungen diktiert werden, gemeinsam mit der Auflage von Verpflichtungen bekannt gemacht werden müssen. Die Planaufschlüsselung fällt in den Verantwortungsbereich des Betriebsleiters²⁾

- 1) HOFFMANN, J. - PÖGGEL, G.: Mit den Wahlen die gewerkschaftliche Leitungstätigkeit verbessern, a.a.O., S. 3 f.
- 2) Vgl. Beschluß über die Planaufschlüsselung in den Betrieben der zentral- und örtlichgeleiteten volkseigenen Industrie, der Bauwirtschaft und des Verkehrswesens, v. 30. 8. 1962, in: Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 332 ff.

b) Der Wettbewerbsaufruf und das Beispiel

Sonderwettbewerbe, gesehen als kontinuierlicher Massenwettbewerb, müssen von einem Kollektiv oder einem Betrieb ausgehen, um den Anschein zu erwecken, dieses Kollektiv oder dieser Betrieb rief zum Wettbewerb auf, nicht aber, die politische Führung dekretiere eine neue leistungsteigernde Kampagne. Voraussetzung und Folge des Wettbewerbsaufrufes ist einmal, daß seine als solche der Öffentlichkeit vorgestellten Initiatoren Besonderes leisten müssen. Zum anderen führt das dazu, daß die derart hervorgehobenen Kollektive für den Verlauf des Wettbewerbs als Beispiel zu dienen haben.

Im Jahre 1964, dem Jahr, in dem sich die Gründung der DDR zum 15. Male jährte, rief das Produktionskomitee des Chemiefaserwerkes "Friedrich Engels", Premnitz, zum Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" auf. Namens aller "Arbeiterinnen und Arbeiter, Ingenieure, Wissenschaftler und Meister" wandte man sich mit diesem "Brief an alle Werktätigen der Deutschen Demokratischen Republik"¹⁾.

So wie dieser Wettbewerb ist gerade in den letzten Jahren eine Vielzahl von Wettbewerben initiiert worden.

"Die Magdeburger Meßgerätebauer verpflichteten sich, die ökonomische Hauptaufgabe unter der Losung 'Produziert mit der fortgeschrittensten Technik, mit dem niedrigsten Aufwand an Arbeitskraft und Material, den niedrigsten Selbstkosten Erzeugnisse von hoher Qualität' zu erfüllen. Sie riefen alle Werktätigen und Betriebe unserer Republik auf, ihrem Beispiel nachzueifern." ²⁾

Aufruf folgt so auf Aufruf.

Die Wettbewerbsaufrufe können sich an kooperierende Betriebe, an den Industriezweig oder an die gesamte Industrie, wenn nicht sogar an alle Wirtschaftsbereiche wenden. Sie können sowohl eine Wettbewerbsbewegung initiieren, ins

- 1) Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren, in: Der Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" geht mit ganzer Kraft weiter, Berlin (-Ost) 1964, S. 71.
- 2) ULBRICHT, W.: Programmatische Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrats der Deutschen Demokratischen Republik vor der Volkskammer am 4. Oktober 1960, 5. Aufl., Berlin (-Ost) 1961, S. 50.

Leben rufen oder ihrer Fortsetzung dienen. Typisch für letzteres waren die Zwischenspurts im Produktionsaufgebot, das als Wettbewerbsbewegung relativ lange durchgehalten worden ist¹⁾.

Zwei Aspekte dürfen allerdings nicht übersehen werden:

1. Schon 1963 erhoben sich Stimmen gegen die Technik des Aufrufes. Es genüge nicht mehr,

"daß einzelne Betriebe mit vorbildlicher Zielstellung das Beispiel und die Grundorientierung für den Wettbewerb aller Betriebe und Industriezweige geben. Die sich daraus ergebende mehr oder weniger spontane Verbreitung des Wettbewerbs reicht nicht aus, um die Planziele zu erreichen. Die Lösung der Aufgaben im Komplex erfordert die gelenkte, aufeinander abgestimmte konzentrierte Arbeit vieler einzelner und Kollektive." 2)

Seit 1964 ist die Zahl der Aufrufe geringer geworden und hat anderen Techniken zur Wettbewerbsinitiative Platz gemacht. Das Beispiel allerdings blieb erhalten.

2. Der Wettbewerbsaufruf und seine Verbreitung vollziehen sich in der Tat nicht spontan, höchstens insofern, als die leitenden Partei- und Gewerkschaftsfunktionäre in den Betrieben den Aufruf aufgreifen. Es ist kein Fall bekannt, in dem derartige Aufrufe von funktionslosen und unvorbereiteten Arbeitnehmern aufgegriffen worden sind. Das setzt voraus, daß nicht jedes Kollektiv, nicht jeder Betrieb zum Wettbewerb aufrufen kann. Wie sich mangelhafte Vorbereitung eines Aufrufes auswirkt, zeigt folgendes Beispiel:³⁾

"Gibt uns nicht eine solche Tatsache zu denken, daß zwei Wochen nach der Veröffentlichung des Beschlusses der Gewerkschaftsgruppe Großbehälterbau aus dem VEB 'Germania' Karl-Marx-Stadt über ihre neuen Ziele im sozialistischen Wettbewerb, die sie sich nach der Auswertung der Freundschaftsreise Walter Ulbrichts in die Sowjetunion stellte, aus einigen VVB keine einzige Betriebsgewerkschaftsleitung Maßnahmen eingeleitet hatte, um diesem Beispiel für die Weiterführung des Wettbewerbs zum 15. Jahrestag unserer Republik zu folgen?"

- 1) Sept. 1961, bis es Anfang 1963 wegen des vorläufigen Verzichts der UdSSR auf einen separaten Friedensvertrag einschloß.
- 2) LORENZ, H.: Mit hohen Leistungen im komplexen Wettbewerb zu den Volkswahlen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 431.
- 3) Wissenschaftlich leiten - im sozialistischen Wettbewerb mit dem Beispiel arbeiten, in: DA 1964, Heft 9, S. 20. Diskussionsbeitrag von R. SOMMER.

Spontan geht es also nicht. Wenn das Beispiel geschaffen werden muß, muß auch der das Beispiel publizierende Aufruf und seine Verbreitung organisiert werden.

Der Wettbewerbsaufruf ist nur eine - wenn auch eine besonders aggressive - Form, das Beispiel hervorzuheben. Neben ihr bestehen weitere Formen. Sie reichen von der einfachen Bekanntgabe einer - hier möglicherweise sogar spontanen - vorbildlichen Leistung bis zur - mit Sicherheit schon wieder vorbereiteten - Verherrlichung eines Leistenden. Die Methoden wirken vielfach gleichzeitig, um das Beispiel hervorzuheben. Sie werden ergänzt, geändert oder wieder verworfen. Auf das Beispiel selbst kann man nicht verzichten. Abgesehen davon, daß von ihm wirklich Leistungsimpulse ausgehen können, daß es als Alibi für leistungssteigernden Zwang, als Präzedenzfall, z.B. Normen von sich aus zu erhöhen, verwendet werden kann, ist es auch ein ideologisches Problem.

Die Bedeutung des Beispiels hat bereits LENIN hervorgehoben, wenn seine Wirkungsweise auch schon vor ihm durchaus als bekannt gelten konnte. 1918 schrieb er, daß im Sozialismus "die Macht des Beispiels zum ersten Male die Möglichkeit (erlangt), eine Massenwirkung auszuüben"¹⁾. Und 1920 forderte er die "Herausstellung von Musterbetrieben und großzügige Reklame für sie"²⁾. Das Beispiel hat daher im Leistungssystem der DDR einen festen Platz erhalten.

Daß das Beispiel in erster Linie für die Partei- und Gewerkschaftsfunktionäre gedacht ist, um mit seiner Hilfe Presionen in propagandistischer Form anzusetzen, wird nicht verschwiegen:³⁾

"Die Bedeutung des Beispiels für die wissenschaftliche Leitung der Gewerkschaften besteht also darin, daß mit der Schaffung des Beispiels eine Leitung für ihren Bereich die Orientierung auf die Hauptaufgaben, auf die Perspektive gibt und die Wege zeigt, wie die schöpfe-

- 1) LENIN, W.I.: Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht, a.a.O., S. 24.
- 2) LENIN, W.I.: Thesen über Produktionspropaganda (Rohentwurf), in: LENIN, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, a.a.O., S. 979.
- 3) Wissenschaftlich leiten - im sozialistischen Wettbewerb mit dem Beispiel arbeiten, a.a.O., S. 21.

rische Masseninitiative aller Wettbewerbsteilnehmer auf die jeweiligen politischen und ökonomischen Erfordernisse gelenkt wird."

Hier zeigt sich wieder, daß der Wettbewerb zum Wettbewerb der Kader wird oder bereits geworden ist.

Soll ein Beispiel kreiert werden, überläßt man wenig dem Zufall. Man wählt sorgfältig aus. Man prüft und schult die Betriebsangehörigen. Sie müssen als sozialistische Menschen vorgestellt werden können. Man rüstet den Betrieb aus, rationalisiert, stellt Investitionsmittel zur Verfügung, gewährt Prämien und Sozialprestige. Eine Aussage soll für sich sprechen:¹⁾

" Oft wird schon bei der Auswahl eines Betriebs oder eines Kollektivs über den Erfolg eines Beispiels entschieden. In unserem Komitee messen wir dieser Frage eine große Aufmerksamkeit bei: Als wir vor der Aufgabe standen, ein Beispiel für den sozialistischen Wettbewerb in den Starkstromanlagenbau-Betrieben zu schaffen, haben wir untersucht, welcher Betrieb dafür die besten Bedingungen hat. Wir wählten Erfurt aus, weil sich dort bereits das Neue, die Fließfertigung entwickelt. Unter Einbeziehung der Gewerkschaftsfunktionäre des Betriebes begannen wir dann nach einer genauen Analyse, den Wettbewerb unter den neuen Bedingungen zu organisieren. Nachdem erste Ergebnisse vorlagen, tagte das VVB-Komitee mit allen BGL-Vorsitzenden in diesem Betrieb. An Ort und Stelle wurde studiert und analysiert. Anschließend verallgemeinerte das Komitee die Erfahrungen und beauftragte die BGL-Vorsitzenden, unter Berücksichtigung ihrer betrieblichen Bedingungen die allgemeingültigen Lehren im Wettbewerb in ihren Betrieben beim Übergang zur Fließfertigung anzuwenden."

Daß diese Praxis nicht vereinzelt dasteht, beweist das Beispiel der Sömmerdaer Büromaschinenwerker, die am 23. 10. 1962 "zum sozialistischen Massenwettbewerb zu Ehren des VI. Parteitages der SED unter der Losung 'Gründlich denken, ehrlich arbeiten, wirtschaftlich rechnen, wissenschaftlich forschen, froh und kulturvoll leben'" aufgerufen haben²⁾. Um den Sachverhalt beurteilen zu können, muß man die betrieblichen Bedingungen des VEB Büromaschinenwerk Sömmerda kennen. Der Betrieb, vor 1945 "Rheinmetall", ist

1) Wissenschaftlich leiten - im sozialistischen Wettbewerb mit dem Beispiel arbeiten, a.a.O., S. 21.

2) FALK, W. - BARTHEL, H.: Kleine Geschichte einer großen Bewegung, a.a.O., S. 310.

"in den letzten Jahren stark ausgebaut worden, und zu seinen Produkten gehören heute elektronische und kybernetische Anlagen, die sogar im Forschungs- und Versuchsprogramm der sowjetischen Raketentechnik eine Rolle spielen. ... dieses Werk ist durch seine Erweiterung fast voll automatisiert worden und weist hervorragend gestaltete Arbeitsplätze auf. Im Verhältnis zur Produktionsleistung ist die Zahl der dort Beschäftigten gering. Es gibt so gut wie keine Belegschaftsmitglieder der unteren Gehalts- oder Lohnklassen. In diesem Betrieb ist gleichzeitig der Organisationsstand im FDGB 100 Prozent und der in der SED höher als in allen vergleichbaren ähnlichen Betrieben. ... Die Belegschaft des Betriebes hat ihren Parteiauftrag, ohne mit der Wimper zu zucken, erfüllt." 1)

Das pädagogische Selbstverständnis, die Eigenleistung und der Eigenwille, ursprünglich wesentliche Kennzeichen des Beispiels als Vorbild, sind auf der Strecke geblieben. Die Administration hat auch hier gesiegt und die eigene aktive Initiative durch die den Zielen der politischen Führung dienende, angeordnete, fremdbestimmte passive Initiative ersetzt. Das Beispiel ist zum gesellschaftlichen "Vor"-spiel, zum Zweckspiel geworden.

c) Die Wettbewerbsverpflichtung

Von großer Bedeutung ist, gerade im Zusammenhang mit dem Beispiel, die Wettbewerbsverpflichtung. Sie besteht in zwei Formen, der einseitigen Verpflichtung des Arbeitnehmers zu einer - mehr oder weniger - bestimmten Leistung und der zweiseitigen Verpflichtung in der Form des Vertrages, wobei sich der Arbeitnehmer zur Leistung verpflichtet, der staatliche Leiter im Betrieb oder in der Abteilung aber die Kontinuität des Materialflusses u. dgl. m. und/ oder die Prämierung garantiert. Beide Formen bestehen derzeit in den DDR-Betrieben, obwohl die einseitige nach und nach der beiderseitigen Verpflichtung weicht, unterstützt von den auf der gleichen Basis abgeschlossenen Wettbewerbskonzeptionen.

Die Wettbewerbsverpflichtung soll in zweifacher Weise vorbereitet werden. Ihre "Vorbereitung und Organisation durch

1) LEHNECKE, J.: Die Arbeits- und Lebensbedingungen in der SBZ, in: Die Situation der Arbeitnehmer in der Sowjetzone, a.a.O., S. 6.

die Gewerkschaften beginnt mit einer intensiven politisch-ideologischen Arbeit unter den Werktätigen.¹⁾ Das wird auch während des ganzen Wettbewerbs durchgehalten. Jedenfalls wird betont, wie wichtig es sei, "daß der sozialistische Wettbewerb politisch geführt wird"²⁾. Damit verbindet sich die Absicht, die ökonomische zur politischen Verpflichtung anzuheben und ihr größeren Nachdruck zu verleihen. Zum anderen erlangt die Planaufschlüsselung hier ihre eigentliche Bedeutung. Sie soll bewirken, daß

"im sozialistischen Wettbewerb die Ziele des Wettbewerbs dem einzelnen Werktätigen tatsächlich bekannt und s e i n Anteil zur Erreichung des Wettbewerbsziels von ihm beeinflusst und mitbestimmt werden kann." ³⁾

Bisher könnte es scheinen, als seien Wettbewerbsverpflichtungen Ergebnisse individueller Entschlüsse. Das ist jedoch kaum der Fall. Ähnlich wie bei den Verpflichtungen zum BKV werden auch hier die Verpflichtungen "eingeholt", d.h. die Funktionäre von Betrieb, Partei und Gewerkschaft bemühen sich, den Arbeitnehmer in individueller Aussprache und auf Versammlungen zu überreden. Sie greifen dabei auf das Beispiel zurück⁴⁾, bedienen sich aber auch anderer Methoden, die von der "materiellen Interessiertheit" über den "Kollektivgeist" bis zu mehr oder weniger verschleierten Repressalien reichen. So haben viele Brigaden wie im VEB Pressen- und Scherenbau Erfurt ihre Verpflichtungen öffentlich angebracht⁵⁾ bzw. anbringen müssen. An allen Betriebsangehörigen gut sichtbaren Stellen werden Betriebstafeln mit diesen Verpflichtungen ausgehängt. Diese können sogar als verstärktes Druckmittel durch Negativkataloge ergänzt

- 1) MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 10.
- 2) TIETZE, G.: Sozialistischer Wettbewerb, Neuerererbewegung und sozialistische Gemeinschaftsarbeit, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 277.
- 3) DEUTSCHLÄNDER, H.: Sozialistische Arbeitsmoral und Arbeitsproduktivität, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 322.
- 4) Das Beispiel setzt eine beispielhafte Verpflichtung voraus zum Zweck, gleichgerichtete Verpflichtungen in anderen Brigaden bzw. Betrieben zu initiieren.
- 5) HEINZE, G.: Exportplan erfüllen - eine wichtige politische Aufgabe im Wettbewerb, in: DA 1965, Heft 11, S. 5.

werden. In die gleiche Richtung weist, daß der staatliche Leiter "verantwortlich ist für die Ausarbeitung einer wissenschaftlich begründeten Konzeption für die Führung des Wettbewerbs, auf deren Grundlage die Wettbewerbsteilnehmer ihre Verpflichtungen übernehmen"¹⁾.

Da es heißt: "Wir dürfen keinen spontanen Wettbewerb zulassen"²⁾, nimmt man um der zielgerichteten übersichtlichen und koordinierten Gestaltung in Kauf, daß bereits ideologisch keimende "sozialistische Privatinitiative" wieder vernichtet wird. Die Zeiten der Selbstverpflichtung sind vorbei, und dieser Begriff ist aus dem Vokabular der Funktionärssprache verschwunden.

Vielfach werden bereits Brigadeverträge abgeschlossen³⁾. Das könnte ein Schritt auf das "geschlossene System ökonomischer Hebel" hin sein. Denn wenn der Arbeiter a) weiß, daß er ungestört und fortlaufend arbeiten kann und b) von vornherein die Höhe des Leistungsentgeltes kennt, wird er mit einer größeren Arbeitsfreude an seine Arbeit gehen, wird er mehr leisten können. Das Geld "stimmt" dann. Überdies werden Verletzungen der Pflichten des staatlichen Leiters nicht mehr so leicht zu vertuschen sein. Der Arbeitnehmer kontrolliert den Leiter. Die Leistungssicherheit wird größer. Allerdings ist hier wieder eine methodische Frage zu beachten. Sobald die in die Verpflichtung eingegangene Leistung des Arbeitnehmers - zwar durch Prämien, aber doch - normal entlohnt wird, stellt sich das Problem, ob das noch Wettbewerb im LENINSchen Sinne ist.

d) Wettbewerbsatmosphäre

Der Wettbewerb soll sich in einer die Leistung günstig beeinflussenden Atmosphäre abspielen. Diese Atmosphäre wird

- 1) FICKEL, G. - STILLER, E.: Den Wettbewerb gemeinsam, aber bei Abgrenzung der Aufgaben organisieren, in: DA 1963, Heft 4, S. 15.
- 2) Sozialistischer Wettbewerb um höhere Arbeitsproduktivität, a.a.O., S. 9 f.
- 3) BECHER, J. - SCHELLENBERG, G.: Der sozialistische Wettbewerb als Mittel zur Organisation der Produktion, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 26, S. 5.

von den verschiedensten Faktoren beeinflusst und gestaltet, so u.a. den materiellen und moralischen Anreizen. Da diese für sich zu Wort kommen sollen, kann hier nur auf ihre grundsätzliche Bedeutung hingewiesen werden.

Die Wettbewerbsatmosphäre darf nicht verwechselt werden mit der Wettbewerbssituation. Ist die Situation die Basis, so steht die Atmosphäre ihr gewissermaßen als Überbau gegenüber. Sie schließt schließlich die Entwicklung des Wettbewerbsbewußtseins ein. Dieses ist "unter unseren Bedingungen Bestandteil des sozialistischen Staatsbewußtseins"¹⁾. Ein Aspekt der Wettbewerbsatmosphäre wird hier bereits deutlich. Das politische Argument wird als Zweckargument in den Vordergrund geschoben. So wird z.B. behauptet, "daß erst die politische Aussprache in den Gewerkschaftsgruppen und Brigaden die richtige Wettbewerbsatmosphäre schaffe"²⁾.

Man ist sich dabei durchaus des leistenden Menschen und der Tatsache, daß er Bedürfnisse hat, aber auch der daran anknüpfenden Beeinflussungsmöglichkeiten bewußt. Deshalb prangert man an, wo der Mensch der Technik geopfert und unterschätzt wird³⁾. Es geht bei der Schaffung einer guten Wettbewerbsatmosphäre letztlich um eine permanente Hochstimmung, die dem Trieb des Menschen, seine Kräfte mit anderen zu messen, Ziel und Richtung geben soll. Deshalb:⁴⁾

"Die politisch-ideologische Überzeugungsarbeit der Gewerkschaft gilt es besonders darauf zu konzentrieren, daß die gesamte Arbeiterklasse ihre Kräfte auf die Beschleunigung des Tempos der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse richtet."

Deshalb:⁵⁾

"Es kommt darauf an, die Bereitschaft und Initiative der

- 1) STILLER, E.: Zu einigen theoretischen Problemen des Wettbewerbs, in: DA 1966, Heft 2, S. 21.
- 2) HEINZE, G.: Exportplan erfüllen - eine wichtige politische Aufgabe im Wettbewerb, a.a.O., S. 5.
- 3) Vgl. HEINTZE, H.: Einige Lehren des sozialistischen Wettbewerbs zu Ehren des VI. Parteitages der SED, in: DA 1963, Heft 1, S. 2.
- 4) MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 7.
- 5) SOMMER, R.: Der sozialistische Wettbewerb unter den Bedingungen der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 12, S. 16.

Werkträgten im sozialistischen Wettbewerb in die für die Gesellschaft und"

- man mag das in der politischen Führung glauben -
"für jeden einzelnen richtigen Bahnen zu lenken."

e) Erfahrungsaustausch und Leistungsvergleich

Um im Verlauf sozialistischer Wettbewerbe ständig und stetig neue Impulse in den Leistungsprozeß eingeben zu können, bedarf es einer Reihe von Maßnahmen, die sowohl stimulierender als auch kontrollierender Art sind. Zu ihnen gehören: die gegenseitige Hilfe, der Erfahrungsaustausch und der Leistungsvergleich. Wird vor Beginn des Wettbewerbs der Stand der Vorbereitungen, also die Leistung der mit diesen Vorbereitungen beauftragten Funktionäre kontrolliert, richtet sich nun die Kontrolle auf die Produktion, auf die Arbeitsleistung und wird damit zur Leistungskontrolle im eigentlichen Sinne, die wiederum Leistungsanreize bewirkt.

Die sozialistische Hilfe ist eine der Voraussetzungen für das sowjetische Kollektivbewußtsein, auch in der DDR. Sie soll in zunehmendem Maße im Rahmen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit entwickelt werden. Möglich soll sie überhaupt erst werden, weil die Menschen sozial gleich und frei von Ausbeutung seien¹⁾. Die sozialistische Hilfe sieht theoretisch so aus, daß Erfahrungen ohne Gegenleistung weitergegeben werden, daß ein Brigade-oder Kollektivmitglied einem anderen, eine Brigade einer anderen bei Schwierigkeiten helfend beispringt, daß gute Arbeiter einer Brigade an andere Brigaden, deren Leistungen schwach sind, abgegeben werden (System RICHTER), was natürlich auch mit Lohn-einbußen verbunden war und ist.

Doch diese Hilfe vollzieht sich nur selten freiwillig, ebenso wenig wie andere Maßnahmen, denen der Stempel der Freiwilligkeit aufgedrückt wird. So heißt es in einem Beitrag, "daß gute Brigaden die besten Mitglieder an andere Bereiche

1) PÜGGEL, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Berlin (-Ost) 1965, S. 32.

abgeben m u ß t e n " ¹⁾ (Sperrg.: P.H.P.). Es ist auch bekannt, daß vielfach als sozialistische Hilfe deklariert wird, was als normales Tausch- oder Kompensationsgeschäft zwischen zwei Brigaden zur Überwindung von Engpässen abgeschlossen worden ist. Oftmals ist gegenseitige Hilfe auch nur eine Frage der individuellen Interessen. Arbeitet ein Arbeiter einer Brigade, z.B. am Fließband, schlecht, muß ihm geholfen werden, da sonst der erwartete Lohn der ganzen Brigade gemindert wird.

Anders liegt der Fall bereits bei den Erfahrungsaustauschen. Obwohl auch sie propagandistisch stark aufgebauscht worden sind, stellen sie, sofern sie von oben organisiert werden, echte Instrumente möglicher Leistungssteigerung dar. Es fällt allerdings schwer, sie in das System der Leistungsanreize und -kontrollen einzuordnen. Zwar sind sie in gewisser Weise kontrollierbar. Sie vermitteln auch leistungssteigernde Impulse durch die Weitergabe von die Leistung positiv gestaltenden Erfahrungen. Eigentlich sind sie aber ein Fall besonderer Leistungsadministration, da Erfahrungsaustausche keinen anderen Ausweg lassen, als zur Kenntnis gelangte bessere Produktionsmethoden anzuwenden. Sie stehen damit dem Leistungszwang nahe, wenngleich andererseits moralische Impulse nicht unterschätzt werden sollten.

Wer die Erfahrungsaustausche organisiert, ist nicht einheitlich geregelt. Teils sind es die Betriebsleiter oder Generaldirektoren der VVB, teils - und wohl zum überwiegenden Teil - Gewerkschaftsorgane ²⁾, so z.B. die Wettbewerbskommissionen der Betriebe ³⁾.

Da der Erfahrungsaustausch relativ schlecht klassifiziert werden kann, seine Ergebnisse selten vorausgesehen werden

- 1) Für einen neuen Aufschwung der Bewegung "Sozialistisch arbeiten, lernen und leben", in: DA 1965, Heft 7, S. 15.
- 2) Vgl. MÜLLER, H.: Mehr Walzstahl sortiments- und qualitätsgerecht, in: DA 1965, Heft 7, S. 21.
- 3) Vgl. BEIL, H. - BRAUN, J.: Die Grundlage des Wettbewerbs 1963 ist der Plan Neue Technik, in: DA 1963, Heft 2, S. 11.

und sein Verlauf oftmals unergiebig ist, verbindet man ihn in der Regel mit dem Leistungsvergleich, von dem gesagt wird, "das Wichtigste am Wettbewerb ist der tägliche Vergleich der Leistungen, ..." ¹⁾).

Der Leistungsvergleich ist eines der wichtigsten Kontrollinstrumente im Leistungssystem der DDR überhaupt. Als solches ist er auch ohne den sozialistischen Wettbewerb denkbar. Wenn behauptet wird, "mit dem Leistungsvergleich wird als Hauptprinzip des Wettbewerbs die sozialistische Hilfe verwirklicht" ²⁾, ist das deutlich ein Versuch, den sozialistischen Wettbewerb mit Blick auf die sozialistische Gemeinschaftsarbeit aufzuwerten. Daß der Leistungsvergleich ein autonomer Bestandteil des Leistungssystems und nur als solcher dem Wettbewerb beigegeben ist ³⁾, beweist die Tatsache, daß er separat organisiert werden muß, und zwar gemeinsam "von der Gewerkschaftsleitung und den Wirtschaftsfunktionären" ⁴⁾. Das sieht so aus: Der Werkleiter stellt eine "ökonomische Analyse", d.h. eine Analyse der Planverwirklichung zur Verfügung, die von BGL/AGL ausgewertet werden soll ⁵⁾. Die Auswertung ist zunächst eine ideologische Erklärung ⁶⁾. Ihr folgt die Bekanntgabe der Ergebnisse und deren "Verallgemeinerung". Unter "Verallgemeinerung" sind alle die Maßnahmen zu verstehen, die getroffen werden, "um die besten Erfahrungen und Neuereremethoden auf andere Kollektive zu übertragen" ⁷⁾. Die Gewerkschaft soll "systema-

1) TIETZE, G.: Gegenseitige Hilfe und Unterstützung im Wettbewerb - Ausdruck neuer menschlicher Beziehungen in der DDR, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 106.

2) Sozialistischer Wettbewerb um höhere Arbeitsproduktivität, a.a.O., S. 13.

3) Über den Wettbewerb hinaus ist der Leistungsvergleich "in mannigfacher Form zugleich eine ständige Methode der Leitung". Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 263, Anm. 63.

4) Sozialistischer Wettbewerb um höhere Arbeitsproduktivität, a.a.O., S. 13.

5) HÜBNER, J.: Durch Leistungsvergleich zu höherer Arbeitsproduktivität, in: DA 1963, Heft 1, S. 16.

6) Ebenda, S. 14.

7) REICH, W.: Sozialistischer Wettbewerb und materieller Interessiertheit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 408.

tisch auf das Verallgemeinern der Bestwerte einwirken¹⁾, d.h. nichts anderes, als daß der Leistungsvergleich zu Ergebnissen führen soll, die es möglich machen, Normen begründet zu erhöhen.

Der Leistungsvergleich ist nichts anderes als eine verschleierte Form kollektiven Arbeitsstudiums, verbunden mit der Arbeitsbewertung und der Einführung neuer Normen, die von den Arbeitnehmern zudem selbst vorgenommen werden sollen. Da sowohl der staatliche Leiter wie auch die BGL/AGL dafür die Verantwortung tragen, können durch diese die Arbeitnehmer dazu gezwungen werden, faktisch für sich selbst Lohnsenkungen vorzunehmen.

Ziel des Leistungsvergleiches, besonders des innerbetrieblichen, an dem die Gewerkschaft regen Anteil zu nehmen hat, ist, wie bei allen anderen Maßnahmen zur Leistungsbeeinflussung, die Steigerung der Produktivität. Um dieses Ziel zu erreichen, bedient man sich zusätzlich zur kontrollierenden Wirkung moralischer Anreize, indem z.B. der Leistungsvergleich "monatlich durch die Wettbewerbskommission der AGL auf einer Wettbewerbstafel ausgewertet" wird²⁾ oder indem die "BGL auf Anregung der Partei zur Vorbereitung des 6. FDGB-Kongresses eine Leistungsschau der Brigaden organisiert"³⁾. Negative Erscheinungen des Vergleichs wie auch des Wettbewerbs, die "offenbar nur den Schichtegoismus züchten und fördern"⁴⁾, werden abzufangen versucht, indem von seiten der Funktionäre eine andere, nämlich die sozialistische Einstellung zur Arbeit gefordert wird. Das ist wohl auch die unausgesprochene Voraussetzung für ein Funktionieren des Systems ökonomischer Hebel. Denn solange - wie hier - Propaganda die Lücken dieses Systems schließen soll, kann nicht von einem "geschlossenen System ökonomischer Hebel" gesprochen werden.

1) HÜBNER, J.: Durch Leistungsvergleich zu höherer Arbeitsproduktivität, a.a.O., S. 16.

2) POHLMANN, K.-H. - WEIMAR, K.: Wettbewerb im Meisterbereich, a.a.O., S. 45.

3) Ebenda.

4) HÜBNER, J.: Durch Leistungsvergleich zu höherer Arbeitsproduktivität, a.a.O., S. 14.

f) Das Haushaltsbuch

Eine besondere Form der Leistungs-, besonders der Materialverbrauchskontrolle wurde in den Jahren nach 1963 als Haushaltsbuch eingeführt. An seiner Entwicklung war die Gewerkschaft durch Belehrung und Propaganda maßgeblich beteiligt.

Das Haushaltsbuch geht einmal zurück auf die in der VO über Kennziffern und Normen der Materialwirtschaft und Konten für Materialeinsparung, vom 26. 1. 1961¹⁾ geforderten persönlichen Konten²⁾, die aber bereits lange vorher bekannt waren und angewandt worden sind³⁾. Das Haushaltsbuch stellt daher nur eine abgewandelte Form des persönlichen und Brigade-Abrechnungsverfahrens dar, indem man es mit einem ebenfalls bis dahin glücklosen Versuch, dem Brigadebuch, verbunden hat⁴⁾. Zum anderen sind vorher und nachher ähnliche Formen entwickelt worden, wie die Materialschecks z.B. im Bergbau⁵⁾ und Qualitäts- und Leistungspässe⁶⁾ oder Wertmarken im Zusammenhang mit der Jahresendprämie⁷⁾. Diese Formen wurden entweder gebilligt und beibehalten oder verworfen, erreichten aber nicht die Publizität des Haushaltsbuches. Zum dritten ist das Haushaltsbuch durchaus kein einheitliches Instrument. Einheitlich soll lediglich der bewirkte Anreiz und die mögliche Kontrolle über Vorgänge der Materialwirtschaft im Leistungsprozeß sein. Meistens wird es als Materialeinsparungsbuch kontenmäßig vom Brigadier bzw. Meister oder von den Arbeitnehmern selbst unter Aufsicht der Meister geführt.

1) Vgl. GBl. DDR, Teil II/1961, S. 81 ff.

2) Ebenda, S. 82 f., § 5.

3) Vgl. FORSTER, W.: Wirtschafts- und Sozialpolitik im Wechselspiel, dargestellt am Beispiel des Betriebes, in: Die Sozialpolitik in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, Berlin 1957, S. 64.

4) BRUNK, W.: Erfahrungen mit dem Haushaltsbuch in der chemischen Produktion, in: DA 1966, Heft 3, S. 31.

5) BRZOSKA, H.: Haushaltsbuch in allen Zweigen der Volkswirtschaft anwendbar, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 433 f.

6) SCHREIBER, H.: Das Haushaltsbuch einführen verlangt mehr als gute Vorsätze, in: DA 1965, Heft 11, S. 30 f.

7) KIRCHNER, R.: Haushaltsbuch mobilisiert den Wettbewerb, in: Die Wirtschaft 1966, Nr. 3, S. 5.

Will der Arbeitnehmer dabei materielle Vorteile wahrnehmen, verfügt er nur über ein Verhaltensparameter: die Norm unterbieten. Sein Verhalten kann eindeutig determiniert werden.

Neben der ökonomischen Funktion übt das Haushaltsbuch auch eine politische aus. Sie besteht darin, den Arbeiter im Sinne sowjetsozialistischer Arbeits- und Lebensauffassung noch stärker in den Arbeitsprozeß, an den Arbeitsplatz zu binden, all sein Denken und Trachten auf die Arbeit zu richten. Diese Aufgabe wird vom FDGB gefördert, der nicht nur die Einführung des Haushaltsbuches unterstützt, dessen BV "alle Gewerkschaftsleitungen (verpflichtete), für die Anwendung des Haushaltsbuches Sorge zu tragen ..." ¹⁾, sondern dessen Leitungen, so im Fahrzeugwerk Annaberg, die betriebliche Konzeption für die Anwendung des Haushaltsbuches "kommentarlos" bestätigen ²⁾. In derartigen Situationen wird der Interessenkonflikt zwischen Gewerkschaft und ihren Mitgliedern besonders deutlich: Trotz gewerkschaftlicher Handreichung und "entgegen allen Erwartungen arbeitet bis heute (Ende 1965, P.H.P.) im Betrieb noch niemand mit dem Haushaltsbuch, ja, einzelne Abteilungen lehnten die Arbeit mit diesem Buch rundweg ab." ³⁾ Und das, obwohl grundsätzlich ein zweifacher Anreiz die Einführung der täglichen Bilanzierung begünstigen soll. Einmal werden für überplanmäßige Einsparungen je nach ihrer Höhe progressive Prämien, im Kraftfahrzeugwerk "Ernst Grube", Werdau, zwischen 10 und 50 % ⁴⁾, gezahlt. Gleichzeitig allerdings werden die Planansätze für die nächste Periode entsprechend korrigiert, so daß sich die Prämien recht bald absolut verringern werden. Zum anderen soll der "materielle Anreiz für die Arbeit nach technisch begründeten Kennziffern und Materialverbrauchsnor-

1) MUTH, G.: Die Aufgaben der Gewerkschaften im Planjahr 1966 und Probleme der Gewerkschaftsarbeit bis 1970, a.a. O., S. 122.

2) SCHREIBER, H.: Das Haushaltsbuch einführen verlangt mehr als gute Vorsätze, a.a.O., S. 30.

3) Ebenda.

4) DRÄGER, G. - BRZOSKA, H. - GLÄSER, G.: Haushaltsbuch und ökonomische Leitungstätigkeit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 56.

men ... in einer höheren Mehrlohnprämie" bestehen¹⁾. Durch diese Form der Lohngestaltung wird zwar ein individueller materieller Anreiz bewirkt, allerdings nicht wettbewerbllicher Art. Der Lohn wird lediglich umstrukturiert.

Im Wettbewerb soll das Haushaltsbuch eine Lücke füllen, da bis zu seiner Einführung die "kostenmäßige Seite im Wettbewerb zu kurz" kam²⁾. Solange aber diese Lücke bestand und weiterhin besteht, vermag das Instrument sozialistischer Wettbewerb als organisiert-administrierte Maßnahme den zu verwirklichenden Plan nur unvollkommen zu überdecken.

Das Haushaltsbuch selbst ist durchaus keine sozialistische Erfindung. Das Prinzip der Arbeitnehmerbeteiligung an eingesparten Arbeitskosten ist bereits kurz nach 1945 von amerikanischen Unternehmern in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften entwickelt und - vor allem - großzügig gehandhabt worden³⁾.

g) Moralische Anreize im Wettbewerb

Wesentlichen Anteil an der Politik des sozialistischen Wettbewerbes hat ein Dschungel moralischer (immaterieller), teils auch mit materiellen Anreizen verbundener Impulse. Sie sprechen vom Sozialprestige und privatesten Gefühlen der Arbeitnehmer bis zu nationalem, ja, nationalistischem Fühlen und Denken eine sehr breite Skala menschlicher Instinkte und Empfindungen an.

Im Anschluß an das Produktionsaufgebot "zur Störfreimachung der Wirtschaft" lassen sich so folgende politisch ausgerichtete Wettbewerbsetappen feststellen:

- 1962/63 Wettbewerb zu Ehren des VI. Parteitagcs der SED
- 1963 Wettbewerb "Gute Taten zur Volkswahl"
- Wettbewerb zu Ehren des 6. FDGB-Kongresses
- 1964 Wettbewerb zum 15. Jahrestag der DDR
- 1965 Wettbewerb zum 20. Jahrestag der Befreiung
- Wettbewerb: 20 Jahre FDGB

1) DRÄGER, G. - BRZOSKA, H. - GLÄSER, G.: Haushaltsbuch und ökonomische Leitungstätigkeit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 56.

2) BRUNK, W.: Erfahrungen mit dem Haushaltsbuch in der chemischen Produktion, a.a.O., S. 30.

3) Vgl. WHYTE, W.F.: Lohn und Leistung, Köln und Opladen 1958, S. 126 ff.

1965/66 Wettbewerb: 20 Jahre SED

1966/67 Wettbewerb zum VII. Parteitag der SED.

Das sind aber nur die größeren Wettbewerbe, deren Motto sich in Agitation und Propaganda ständig wiederholte und die im gesamten Gebiet der DDR gleichermaßen intensiv durchgeführt worden sind.

Weshalb diese Form der Wettbewerbsbeeinflussung gewählt wird, sagt GREUNER:¹⁾

"Unsere Wettbewerbe tragen keine Jahreszahlen, sondern leiten ihren besonderen Charakter in der Regel von einem bedeutenden politischen Ereignis ab. Damit orientieren sie die Gedanken vieler Menschen auf solche Höhepunkte im gesellschaftlichen Leben und tragen unmittelbar dazu bei, denkwürdige Tage ... zu einer politisch-ökonomischen Manifestation werden zu lassen."

Die Wettbewerbsstapen sollen also unmittelbar sowohl leistungsbeeinflussend als auch politisch erziehend wirken. Letzteres käme wieder mittelbar dem Leistungsprozeß zugute.

Wettbewerbsetappen sind nicht so sehr gedacht als Anreiz zur Erfüllung der Jahrespläne. Sie zielen selten auf ein Jahresergebnis hin. Sie sollen vielmehr der Kontinuität der Planverwirklichung über das Jahresende hinweg und der Überwindung von Engpässen dienen. Allein, durch diese Form moralischer Anreize werden nur die Arbeitnehmer angesprochen, die ohnehin schon dem DDR-System nahestehen.

Eng verbunden mit den Wettbewerbsetappen, aber auch über diese hinausgehend, werden leistungsstimulierende, aufpeitschende und programmatische Losungen geprägt und verwandt. Einige von ihnen sind bereits genannt worden. Sie wechseln mit den Zielen der politischen Führung und - wie man angibt - mit dem Stand der technischen und gesellschaftlichen Entwicklung. Auch dafür gibt es eine Losung: "Was gestern war, genügt heute nicht mehr."

Der Zeit des Produktionsaufgebotes entstammen eine ganze Anzahl solcher Sprüche, die zum Teil eindeutig das Wollen der politischen Führung preisgeben, z.B.:

"In der gleichen Zeit für das gleiche Geld mehr arbeiten"

"Was der Gesellschaft nützt, muß auch dem einzelnen so-

1) GREUNER, R.: Wettbewerbe um Weltniveau, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr.39, S. 3.

zialistischen Betrieb und den Werktätigen des Betriebes nützen".

"Ehrlichkeit gegenüber unserem Staat"

"Gründlich denken, ehrlich arbeiten, wirtschaftlich rechnen, wissenschaftlich forschen, froh und kulturvoll leben" usw.

Wettbewerbsbewegungen wurden nach Losungen benannt, so die Bewegung "Meine Hand für mein Produkt", auf dem 6. FDGB-Kongreß wurde der Wettbewerb zu einer Medaille und man sprach von den zwei Seiten der Medaille, der Leistungssteigerung einerseits und den Arbeits- und Lebensbedingungen andererseits. Aus dem sozialistischen Wettbewerb wurde der "Wettbewerb nach Maß".

Kontrolliert werden soll "Alles mit dem Volk, alles durch das Volk". "Die Republik braucht alle - alle brauchen die Republik". "Dem Volke zum Nutzen - der Republik bzw. der SED zu Ehren" und "Wettbewerbspartner muß das Weltniveau sein". Auch die Freizeit soll gestaltet werden, denn "Vertane Zeit ist vertanes Leben".

Leistungsabschnitte unter ein Motto zu stellen, ist keine sowjetische Erfindung. Es scheint aber, als seien zentral-verwaltete Ordnungen empfänglicher für diese Art und Weise der Willensbildung, als es in nicht diesem Systemtyp angehörenden Gesellschaften der Fall ist. Jedenfalls hat der sowjetische Sozialismus bald die Losung als Instrument okkupiert und für seine Zwecke genutzt. Eine der ältesten Losungen "Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen" nimmt heute noch ihren Platz in der "Politischen Ökonomie" ein. Hier wird die Losung zum Prinzip¹⁾.

Sind die Losungen weitgehend anonym - sie sprechen die Masse an, sollen das jedenfalls tun -, wird einer anderen Form moralischer Anreize, besser moralischer Auszeichnungen wie auch Rügen größere Bedeutung beizumessen sein. Ein großer Teil sowjetischer und ostdeutscher Reden zu Arbeitsproblemen aus gewerkschaftlicher oder parteilicher Sicht besteht aus detailliert-individuellem Lob oder Tadel. Diese Erscheinung läßt sich bis in die kleinste Betriebseinheit verfol-

1) Politische Ökonomie. Lehrbuch, 6. Aufl. n.d. 4. russ., Berlin (-Ost) 1964, S. 452.

gen. Dort werden "Ehrenbücher" und "Bücher der guten Taten" geführt. In sie werden öffentliche Anerkennungen guter Leistungen eingetragen. In Gewerkschaftsgruppenversammlungen werden die Leistungen guter und weniger guter Arbeiter namentlich erwähnt. Wettbewerbsergebnisse werden öffentlich von der Betriebszeitung über die Lokalpresse bis hin zur DDR-einheitlichen Presse ("Neues Deutschland", "Tribüne") unter Nennung von Namen "gewürdigt"¹⁾. Der Betriebsfunk wird eingeschaltet, um Lob oder Tadel zu verteilen. Ja, sogar in Gegenwart der Ehefrauen werden "öffentliche Ehrungen" vorgenommen²⁾. Und an leistungsmäßig schwachen Arbeitsstellen werden Schilder mit der Aufschrift "Verlustquelle" angebracht³⁾.

Eine besondere Rolle spielen Wandzeitung und "Rote Ecken" als Bestandteil der Sichtagitation. Die Wandzeitung ist ein außerordentlich beliebtes Mittel, durch Hervorhebung guter und schlechter Leistungen einzelner Arbeiter die Leistungen der anderen so zu stimulieren, daß sie zumindest nicht auf dem Negativkatalog erscheinen. Eng verbunden mit dieser Form positiver und negativer Kritik - übrigens werden so auch die Urteile der Konfliktkommissionen bekanntgegeben - ist die öffentliche Auswertung des Wettbewerbs, der eine anspornende Wirkung unbedingt zugestanden werden muß. Weniger beliebt sind die "Roten Ecken", "Roten Treffs" und "Neuererecken" oder wie sie heißen mögen, denn sie bedürfen einer größeren Sorgfalt und damit eines größeren Freizeitaufwandes - offiziell werden sie nicht in der Arbeitszeit ausgestaltet. Diese sehen oftmals aus wie buntgeschmückte Erinnerungsecken aus der Biedermeierzeit, wurden aber der Sowjetunion entlehnt, wo sie nach der Oktoberrevolution in den Betrieben und Verwaltungen die Ikonenecken zu verdrängen

- 1) BOHN, M.: Mit dem sozialistischen Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" erfüllen wir den Plan und den BKV, in: DA 1964, Heft 10, S. 26; JOCHMANN, W. - FRANK, H.: Das Q will erkämpft und verteidigt sein, in: DA 1964, Heft 6, S. 8.
- 2) SAHR, S.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und unsere politische Führungstätigkeit, in: DA 1963, Heft 9, S. 19.
- 3) MEHNERT, H.: Der Weg zur Auswahl der ökonomisch richtigen Lohnform, Berlin (-Ost) 1960, S. 66.

gen oder zu ersetzen hatten. So werden z.B. die Neuerer-
ecken mit Bildern der betriebsbesten Neuerer ausstaffiert,
eine Maßnahme, die oftmals von den Betroffenen eher als
peinlich, denn als ehrend empfunden wird¹⁾.

Schließlich soll noch die unendliche Zahl von Wimpeln und
Wanderfahnen erwähnt werden, die, obwohl sie hin und wie-
der abgeschafft werden²⁾, immer wieder als moralische Be-
einflussungsmöglichkeit in Gebrauch kommen. Eine große
Zahl gerade der aufgezählten öffentlichen Anerkennungen und,
ganz wesentlich, auch der Diskriminierungen scheint für den
administrierten Wettbewerb unentbehrlich zu sein.

Um Leistungen besonders hervorzuheben und ihrer Auszeich-
nung einen der Bedeutung für die Planverwirklichung ent-
sprechenden Rahmen zu geben, werden für einzelne Gruppen
oder den ganzen Betrieb jedes Jahr eine Reihe von Ehrenta-
gen veranstaltet, so der "Tag der Aktivisten", "Tage der
Neuerer", ja, auch "Wochen der Neuerer und Kultur" wie im
VEB Wema Union, Gera³⁾. Diese Tage sind sowohl Tage der
Auszeichnung und Prämierung, der Agitation und Propaganda,
als auch Zwischenziele im sozialistischen Wettbewerb.

An den Ehrentagen werden die meisten Auszeichnungen in
Form hauptsächlich von Titeln und Orden verteilt⁴⁾. An die-
ser Art, immaterielle Interessen anzusprechen, herrscht eine
regelrechte Inflation. Einmal werden allgemeine Titel,
die für alle Berufsgruppen gelten, vergeben, so z.B. die
Einzeltitel "Aktivist des Siebenjahrplans" (1965: 108 810
mal verliehen), "Verdienter Meister" (1965: 117 mal ver-
liehen), "Verdienter Erfinder" (1965: 36 mal verliehen),
"Verdienter Aktivist" (1965: 1 172 mal verliehen) und
"Held der Arbeit" (1965: 14 mal verliehen) sowie die Kol-
lektivtitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" (1965:
6 706 mal verliehen), vormals "Brigade" oder "Gemeinschaft

1) Vgl. z.B. GÖKE, F. - GREGOR, K.: Die gewerkschaftliche
Arbeit mit den Neuerern verbessern, in: DA 1963, Heft 3,
S. 8.

2) LEHMANN, O.: Bericht der Antragskommission, in: Protokoll
des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 485.

3) Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 734.

4) Ein großer Teil dieser Auszeichnungen fußt auf den zahl-
reichen Verordnungen über Auszeichnungen.

der sozialistischen Arbeit". Der Titel und Orden "Banner der Arbeit" (1965: 161 mal verliehen) kann sowohl an Einzelpersonen wie auch an Kollektive und Betriebe vergeben werden. Daneben bestehen noch Medaillen "für ausgezeichnete Leistungen" (1965: 57 348 mal verliehen¹⁾). Diese Titel und Orden sind staatliche Auszeichnungen. Sie sind in der Regel mit Geldprämien ausgestattet, die dem Staatshaushalt entstammen²⁾. Der FDGB und seine Organe haben ein Vorschlagsrecht³⁾. Die Auszeichnungen dürfen "nur im Einvernehmen mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen vorgenommen werden"⁴⁾.

Daneben existieren für fast alle Berufsgruppen besondere Titel, so z.B. "Verdienter Bergmann" oder "Meisterhauer" im Bergbau.

Der FDGB und seine IG/Gew. dürfen auch von sich aus Arbeitnehmer auszeichnen⁵⁾. Dieses Recht wird u.a. innerbetrieblich wahrgenommen, kann dort aber auch dem Betriebsleiter übertragen werden, wenn es gilt, Arbeitnehmer als "Bester Facharbeiter", "Bester Meister" oder "Beste Brigade" auszuzeichnen.

Neben den aufgezeigten Formen, die hier bei weitem nicht erschöpfend dargestellt werden konnten, bestehen eine Unzahl weiterer Medaillen, Preise, Ehrenzeichen, Ehrennadeln und Titel. So wird z.B. im VEB AWE Eisenach die Qualitätsehrennadel "Goldener Wartburg" und der Titel "Qualitätsarbeiter"⁶⁾, im VEB Carl Zeiss, Jena, die "Ehrennadel für Qualitätsarbeit, das 'Goldene Q', verbunden mit einer Urkunde"⁷⁾ verliehen.

1) Für alle Zahlenangaben vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR, 11. Jg. 1966, a.a.O., S. 78.

2) Vgl. 1. DB zum Gesetz über den Staatshaushaltsplan 1965, v. 22.1.1965, in: GBl. DDR, Teil II/1965, S. 144, § 5.

3) VO über die Bestätigung der Ordnungen über die Verleihung von staatlichen Auszeichnungen, v. 22. 1. 1959, in: GBl. DDR, Teil I/1959, S. 184 ff., jeweils §§ 4.

4) Handbuch der DDR, a.a.O., S. 122.

5) Vgl. z.B. VO über staatliche Auszeichnungen, v. 2.10. 1958, in: GBl. DDR, Teil I/1958, S. 772, § 9.

6) JAHN, I.: Kampf um Qualitätsehrennadel "Goldener Wartburg", in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 37, S. 12.

7) Im VEB Carl Zeiss Jena: Materielle und moralische Anerkennung, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 481.

Alle diese moralischen Anreize dürften ohne materielle Beigaben kaum ausreichen, um Leistungen im sozialistischen Wettbewerb in beabsichtigter Weise zu stimulieren. Diese Erkenntnis hat sich auch in der DDR durchgesetzt:¹⁾

"Moralisch-ideelle Leistungsanreize und Triebkräfte können nur auf der Grundlage eines richtig funktionierenden Systems materieller Hebel wirken."

Die immateriellen Anreize wie ein "öffentliches Lob für vorbildliche Leistungen, die Auszeichnung mit einem Ehrentitel" sollen "die Wirksamkeit der materiellen Anreize" erhöhen und ein "zusätzlicher Ansporn" sein²⁾. Der zusätzliche Ansporn hat gleichzeitig die Aufgabe, der Bewußtseins- und Willensbildung zu dienen.

"Verstand und Gefühle des Menschen müssen gleichermaßen angesprochen werden, um Überzeugungen zu bilden." 3)

Immer wieder ist also sowohl die unmittelbare wie die mittelbare, über die Erziehung wirkende Leistungsbeeinflussung Ziel der "moralisch-ideellen" Leistungsanreize.

Die bisher genannten Formen, moralische, zumindest immaterielle Interessen anzusprechen, werden ergänzt durch verschiedenartige Appelle an Ehre und Ehrlichkeit, hergeleitet vom Grundsatz, daß im Sozialismus die Arbeit eine Sache der Ehre sei. Ausgesprochen national ist dabei der Ruf nach "deutscher Wertarbeit"⁴⁾. Ähnlich wird mit den Begriffen "Ehre der Fabrikmarke" bzw. "des Firmenzeichens" ("Das Firmenzeichen ERFURT repräsentiert unseren Arbeiter-und-Bauern-Staat")⁵⁾ verfahren.

Von da ist kein weiter Weg zur Berufsehre. Darunter ist nicht die Berufsehre schlechthin, sondern die "sozialisti-

- 1) BERTRAM, B. - HANISCH, R.: Zu einigen Fragen des sozialistischen Betriebsklimas, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 35, S. 30.
- 2) Materielle Interessiertheit fördert neue Technik, in: DA 1963, Heft 5, S. 18.
- 3) BERTRAM, B. - HANISCH, R.: Zu einigen Fragen des sozialistischen Betriebsklimas, a.a.O., S. 30.
- 4) BERGER, R.: Der sozialistische Wettbewerb zu Ehren des VI. Parteitages der SED, in: DA 1962, Heft 11, S. 6; Einfluß des Lohnes auf die Qualität der Erzeugnisse, a.a.O., S. 24.
- 5) HEINZE, G.: Exportplan erfüllen - eine wichtige politische Aufgabe im Wettbewerb, a.a.O., S. 5.

sche Berufsehre" zu verstehen, die

"als Bestandteil der sozialistischen Arbeitsmoral ... dadurch gekennzeichnet (ist), daß die Werktätigen von der Notwendigkeit ihres Berufs und ihrer beruflichen Arbeit für die sozialistische Gesellschaft überzeugt und auf ihre berufliche Tätigkeit stolz, sich der Verantwortung für sie bewußt sind und die Berufstätigkeit als wichtigste Lebensaufgabe betrachten." 1)

Dazu gehört, daß man "für gutes Geld auch ehrliche Arbeit leistet"²⁾, daß man Arbeitsfreude und Arbeitsliebe³⁾ sowie Berufsstolz⁴⁾ entwickelt, so z.B. wenn man nach dem Prinzip "Neue Technik - neue Normen" als "ehrlichem Arbeiterprinzip" arbeitet⁵⁾ oder man, wie im Elektrochemischen Kombinat Bitterfeld nach "Ehrenvollen Aufträgen" handelt,

"nicht nur weil damit ein materieller Anreiz verbunden ist, sondern weil ein solcher Auftrag ein Vertrauensbeweis in das Können und Wissen des jeweiligen Mitarbeiters ist" 6).

Der höchstmögliche Appell aber ist der an die "Klassenehre"⁷⁾, um die lange Zeit ein Kult getrieben worden ist, mit der es unvereinbar sei, "daß Normenschaukelei, Unordnung und mangelnde Disziplin geduldet werden"⁸⁾. Hier allerdings gehen die moralischen Anreize bereits über in reine politisch ideologische Erziehungsarbeit. Die jedoch darf nicht unterschätzt werden, bereitet sie doch erst den Boden, daß die moralischen Anreize, wie gefordert, in der gleichen Richtung wie die materiellen Anreize wirken können. "Weder der materielle noch der moralische Ansporn

1) OLSCHESKI, H. - SPURGAT, K.: Einige Gedanken zum Problem der sozialistischen Berufsehre, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 1, S. 131; vgl. auch Einfluß des Lohnes auf die Qualität der Erzeugnisse, a.a.O., S. 24.

2) GOTTWALD, L. - HAMANN, H.: Lohn wird voll genutzt, in: Tribüne, Nr. 279 v. 29. 11. 1963, S. 3.

3) DEUTSCHLANDER, H.: Probleme der sozialistischen Arbeitsmoral in der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 8, S. 14.

4) Materielle Interessiertheit fördert neue Technik, a.a.O., S. 18.

5) KRAUSS, K.: Wir verwirklichen den Grundsatz "Neue Technik - neue Normen", in: DA 1962, Heft 7, S. 15.

6) FRIEDRICH, M. - GÖRTSCH, K.: Gemeinschaftsarbeit im EKB hilft neue Technik schneller durchsetzen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 563.

7) Materielle Interessiertheit fördert neue Technik, a.a.O., S. 18 u.a.

8) Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 62.

können die politisch-ideologische Erziehungsarbeit ersetzen." ¹⁾

Die immateriellen Anreize in einer sowjetsozialistischen Gesellschaft bedürfen also der doppelten Basis einmal der materiellen Anreize und zum anderen der "Erziehung", der Formung des Menschen nach einer politischen Vorstellung. Hier wird andererseits ganz deutlich, daß die Erziehung nicht um der Menschen willen, sondern um Mittel der Beeinflussung von Leistungen zu sein, geschieht.

h) Materielle Anreize im Wettbewerb

Materielle Anreize, die u.a. im Wettbewerb gewährt werden, sind alle Geldleistungen und geldwerten Leistungen der Betriebe, des Staates und der Organisationen der Arbeitnehmer an die Arbeitnehmer. In erster Linie sind das Löhne und Prämien. Prämien als Lohnbestandteil werden dabei meist aus dem Lohnfonds, Prämien anderer Art aus dem Betriebsprämienfonds oder anderen betrieblichen bzw. zentralen oder Organisationsfonds bezahlt.

Hierzu gehören aber auch soziale Zugeständnisse, die direkt mit der Leistung im Wettbewerb verbunden werden, wie Zusatzurlaub, Zuteilung eines FDGB-Ferienplatzes, möglicherweise sogar im Ausland, d.h. in anderen Ostblockstaaten, kollektiv gesehen, die Versorgung von Nachtschichtarbeitern mit warmem Essen und warmen Getränken und andere soziale Zugeständnisse, die um einer möglicherweise steigenden Leistung willen gemacht werden.

4. Aufgaben und Funktionen des sozialistischen Wettbewerbs

Inhalt des sozialistischen Wettbewerbs sind einmal die unmittelbaren, zum anderen die mittelbaren Ziele der politischen Führung, sei es für sich selbst, sei es für die Bevölkerung der DDR politische und ökonomische Erfolge zu erzielen.

1) Zum Studium einiger Grundfragen der marxistisch-leninistischen Theorie, 2, Berlin (-Ost) 1965, S. 70.

Vordringliches und unmittelbares Ziel ist die Verwirklichung der zentralen und zentral bestimmten Pläne. Dazu gehören: Ständige Planerfüllung und Planerfüllungskontrolle, besonders der den technischen Fortschritt beeinflussenden Pläne Neue Technik, der Materialverbrauchsnormen und der Lohnfondspläne. Das schließt nicht aus, daß gefordert wird, den Wettbewerb auf den gesamten Reproduktionsprozeß auszu-dehnen¹⁾.

Mittelbare Aufgabe und mittelbares Ziel des Wettbewerbs ist es, erziehend tätig zu werden, um die Vorhaben der politischen Führung auf der Grundlage einer festen ideologischen Einstellung der Bevölkerung frühzeitig und auf lange Sicht zu sichern. Das Leistungsproblem, das es sowohl kurz- wie langfristig zu lösen gilt, stellt sich damit kurzfristig als primäre, langfristig aber als sekundär erscheinende, realiter durch das Erziehungsproblem primär bewirkte Aufgabe des Wettbewerbs dar.

Immer wieder wird behauptet, im sozialistischen Wettbewerb und überhaupt seien die Organisation der Planverwirklichung und die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen eine Einheit. Diese dürften jener nicht gegenübergestellt werden²⁾. Doch vielfach stößt man auf die Ansicht, entweder Planverwirklichung oder Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Eines gehe stets auf Kosten des anderen. Diese Diskussion wird dadurch variiert, daß meistens nur von den Arbeits-, nicht aber von den Lebensbedingungen gesprochen wird³⁾. Es ist weitgehend bekannt, daß ein Arbeiten unter günstigen Arbeitsverhältnissen leistungssteigernd wirkt. Insofern ist der Staat durch den Betrieb daran interessiert, entsprechende Voraussetzungen am Arbeitsplatz zu schaffen - auch in Verbindung mit der Organisation der Planverwirklichung.

1) BERGER, R.: Mit dem sozialistischen Wettbewerb unsere Zukunft gestalten, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 13.

2) Entschließung des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 785.

3) Vgl. MITTAG, G.: 20 Jahre FDGB - 20 Jahre Masseninitiative, in: DA 1965, Heft 6, S. 21; DITTRICH, R.: Neue Erzeugnisse und neue technologische Prozesse verändern die Arbeitsbedingungen, in: DA 1966, Heft 3, S. 21.

Unmittelbares Ziel des sozialistischen Wettbewerbs ist ausschließlich die Steigerung der Leistung allgemein und auf Schwerpunkten im besonderen. Der Wettbewerb hat in der Planperiode einzig und allein der Lösung des Leistungsproblems, wie es sich der politischen Führung und ihren Vertretern im Betrieb stellt, zu dienen. Auch dort, wo verbal den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung getragen werden soll, gilt einzig als Maßstab die Leistungsstimulierung.

Auch langfristig wird das Ziel, das mit Hilfe des sozialistischen Wettbewerbs erreicht werden soll, die permanente Planverwirklichung sein. Doch die Methoden des Wettbewerbs sollen sich mit der Zeit verschieben - weg von den materiellen Interessen und hin zu der selbstverständlichen, da sozialistischen Arbeit. Das erfordert eine Erziehungsarbeit, die sich nicht in der Produktionspropaganda erschöpft. Erst durch die Erziehung zum sozialistischen Wettstreiten kann aus dem sozialistischen Wettbewerb, "der die umfassendste Form der Volksinitiative ist"¹⁾, d.h. zu der das Volk initiiert werden soll, die Gesetzmäßigkeit entstehen²⁾, Gesetzmäßigkeit als unabdingbares Postulat an menschliches Handeln. Eigentliches Ziel ist dabei "die volle Integration des Menschen in den gesellschaftlichen Produktionsprozeß"³⁾.

Von daher erst wird verständlich, daß der "sozialistische Wettbewerb ... nach wie vor die umfassendste Methode der Einbeziehung der Werktätigen in die Planung und Leitung der Volkswirtschaft"⁴⁾ zu sein hat. Hier erst wird deutlich, weshalb die Masseninitiative im sozialistischen Wettbewerb als "schöpferisch" bezeichnet wird⁵⁾. Schöpferisch soll sie insofern sein und werden, als eine neue Form des Verantwortungsbewußtseins gegenüber dem Staatseigentum und gegenüber der Gesellschaft entwickelt werden muß. Damit ist der sozia-

1) Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 60.

2) HEINZE, G.: Vom Wesen des sozialistischen Wettbewerbs, a.a.O., S. 12.

3) KUNZE, S.: Zur sozialen Funktion der Gemeinschaftsarbeit, in: DA 1965, Heft 11, S. 13.

4) MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 10.

5) Vgl. Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 234.

listische Wettbewerb administratives Instrument der SED, um dem Formelement Eigentum in der Ausprägung des Staatseigentums die Leistungsanreize und -kontrollen nachträglich anzuhängen, die es a priori nicht hat. Mit aller Deutlichkeit wird klar, daß dazu vor allem die bewußte Verdrängung individueller Interessen, ihre Angleichung an die als gesellschaftlich getarnten Interessen der politischen Führung gehört. In einer Zeit, in der gerade in der DDR, vielfach verstärkt aber in anderen Staaten kommunistischer Provenienz die materiellen Interessen um der kurzfristigen Planverwirklichung willen angesprochen werden, dürfte der mittelbaren Zielsetzung des sozialistischen Wettbewerbs wenig Erfolg beschieden sein. Es ist anzunehmen, daß u.a. auch daher die zu beobachtende Unzufriedenheit mit dem Instrument Wettbewerb herrührt.

Veröffentlichungen und Verlautbarungen über den sozialistischen Wettbewerb füllen Tagespresse und einschlägige Zeitschriften. Zahlreiche amtliche und halbamtliche Broschüren von Partei und Gewerkschaft beschäftigen sich sowohl mit der theoretischen wie auch mit der praktischen Seite dieses offenbar schwierigen Instruments.

Ein häufiger Vorwurf ist, daß der Wettbewerb dem Formalismus ver falle:¹⁾

"Jeder Schematismus und Formalismus, jedes dogmatische Festhalten an früher zwar bewährten, aber heute vom Leben längst überholten Leitungsmethoden wird den Wettbewerb verflachen und ihn bei den Werktätigen unpopulär machen."

Man wendet sich gegen "formale Verpflichtungsbewegungen"²⁾ und wettet gegen alte Methoden:³⁾

"Damit der Wettbewerb die Schwerpunktaufgaben lösen hilft, ist es notwendig, daß die Gewerkschaftsleitungen bei der Organisierung des Wettbewerbs von bestimmten überholten Formen abgehen. Bekanntlich wird der Wettbewerb in den meisten Betrieben bisher noch als Wett-

1) MITTAG, G.: Ideologische und ökonomische Probleme bei der Führung des sozialistischen Wettbewerbs, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 9/10, S. 59.

2) BERGER, R.: Alle Kraft für die Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes 1962, in: DA 1962, Heft 10, S. 9.

3) WARNEKE, H.: Wie der Wettbewerb weitergeht, in: Tribüne, Nr. 137 v. 13. 10. 1964, S. 4.

bewerb zwischen den verschiedenen Produktionsabteilungen organisiert."

Aber gegen "Schablonierung" mußte bereits LENIN ankämpfen¹⁾.

Zum Schablonendenken kommt es in der DDR vor allem dadurch, daß ständig neue Richtlinien, die neue Gesichtspunkte enthalten, erlassen werden, wie der Wettbewerb zu organisieren sei. Man vergißt dabei aber häufig zu sagen, wie er nicht mehr organisiert werden soll. Die Folge ist Verwirrung:²⁾

"Beispielsweise wird ein Wettfeiern nach insgesamt 30 verschiedenen Gesichtspunkten, wie das die Abteilung Ringwalzwerk des VEB 'Heinrich Rau', Wildau, praktiziert, nur die Kräfte verzetteln."

Jedes Verzetteln, jedes unnötige Wettbewerbsziel zuviel eröffnet Ausweichmöglichkeiten, die - wie das NAW-Programm³⁾ - gern genutzt werden, um außerbetrieblich innerbetriebliche Plansünden auszugleichen. Damit jedoch wird der Plan nicht erfüllt.

Man fordert, daß im "sozialistischen Wettbewerb die Ziele des Wettbewerbs dem einzelnen Werktätigen tatsächlich bekannt" sein sollen "und s e i n Anteil zur Erreichung des Wettbewerbsziels von ihm beeinflußt und mitbestimmt werden kann"⁴⁾. Immer wieder wird betont, daß sich "einheitliche Aktionen und die große Kraft des Wettfeierns in sozialistischer Gemeinschaftsarbeit ... jedoch keineswegs im Selbstlauf" herausbilden⁵⁾. Das legt den Schluß nahe, daß die Wettbewerbsziele vielfach nicht bekannt sind und der Wettbewerb dem "Selbstlauf" überlassen bleibt. Wenn aber "Selbstlauf" nicht zulässig, da nicht effektiv ist, muß das Eigeninteresse fehlen. Hier stößt man auf die Grundschwierigkeiten einer administrierten Planverwirklichung, die offenbar gar nicht im notwendigen Maße administriert werden kann.

1) LENIN, W.I.: Wie soll man den Wettbewerb organisieren? a.a.O., S. 12.

2) MITTAG, G.: Ideologische und ökonomische Probleme bei der Führung des sozialistischen Wettbewerbs, a.a.O., S. 59.

3) Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 720.

4) DEUTSCHLÄNDER, H.: Sozialistische Arbeitsmoral und Arbeitsproduktivität, a.a.O., S. 322.

5) HÖPPNER, R.: Wie organisieren und führen wir im neuen Jahr den sozialistischen Wettbewerb, a.a.O., S. 3.

Eine zweite Richtung der Kritik versucht, die Anforderungen an den sozialistischen Wettbewerb und an das, was durch ihn erreicht werden kann, auf ein realistisches Maß zurückzuschrauben. Erst dadurch könne er funktionsfähig werden.

"Bisher wird der Wettbewerb einfach überfordert."

"Weder kann er Bilanzierungsmängel oder ausgebliebene Materialimporte ersetzen ... noch offenkundige Mängel in der Leitung der Betriebe und Industriezweige kompensieren."

Der Wettbewerb übe zwar einen Druck aus.

"Daraus kann man aber nicht schließen, daß der Wettbewerb die Hauptmethode zur Überwindung von Schwierigkeiten und Versäumnissen auf diesen Gebieten ist. Das wäre die Bankrotterklärung der verantwortlichen Leiter." 1)

Das hat notwendigerweise zur Folge, daß die mittelbaren Ziele gegenüber dem unmittelbaren Ziel einer dem Plan entsprechenden Planverwirklichung stärker in den Hintergrund treten müßten. Setzt man diesen Gedanken fort, bedeutet das nichts anderes als eine stärkere Materialisierung des Leistungsanreize, da sich diese als weitgehend überschaubar erweisen können. Die Erziehungsfunktion wird nach althergebrachter Weise durch Parolen, Orden und Fahnen im Wettbewerb mitgeschleppt. Da sie aber nicht mehr ausreichend erscheint, müssen eigentliche Erziehungsinstrumente neu geschaffen werden.

5. Sozialistischer Wettbewerb und FDGB

Nachdem Formen, Phasen und Werkzeuge des Wettbewerbs dargestellt worden sind, soll die Rolle der betrieblichen und VVB-Gewerkschaftsorgane in diesen Zusammenhang hineingestellt werden. Verschiedentlich ist ihre Bedeutung in den bisherigen Ausführungen bereits angeklungen.

"Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben insbesondere das Recht: ... den sozialistischen Wettbewerb ... zu organisieren." 2)

Welche Tätigkeiten schließt dieses Recht ein? Was heißt dabei "organisieren"? Muß das Recht als Pflicht verstanden

1) GREUNER, R.: Wettbewerbe um Weltniveau, a.a.O., S. 3.

2) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 31, § 12 Abs. 2.

werden? Und, wenn ja, wie weit? Betrifft dieses Recht bzw. diese Pflicht sämtliche Wettbewerbsphasen gleicherweise? Und gilt es für alle Wettbewerbsformen gleichermaßen? Welche Verantwortlichkeiten begründet dieses Recht bzw. diese Pflicht?

Das Recht der Gewerkschaften, den Wettbewerb zu organisieren, muß als Pflicht verstanden werden. Darüber gibt das Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär Auskunft:¹⁾

"Der sozialistische Wettbewerb entspricht den Interessen der Werktätigen, weil mit seinen Ergebnissen unsere Republik ökonomisch und politisch gestärkt wird und die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen stetig zu verbessern.

Deshalb sind die Gewerkschaften für den sozialistischen Wettbewerb verantwortlich, und es gehört zu den hauptsächlichsten Pflichten jedes Gewerkschaftsfunktionärs, diesen zu organisieren."

Diese auf der Satzung aufbauende Aussage²⁾ geht damit über die Vorschrift des GBA hinaus. Sie "verpflichtet" das Recht und begründet darauf die Verantwortlichkeit der Gewerkschaftsorgane. Der sozialistische Wettbewerb wird nicht nur einfach Pflichtübung. "Die Organisierung des Wettbewerbs betrachten die Gewerkschaften als ihre zentrale Aufgabe," ³⁾ Sie sind Träger des Wettbewerbs, wenn auch nicht alleinverantwortlich⁴⁾.

Offiziell tritt der "sozialistische Wettbewerb als ein entscheidendes Element der wissenschaftlichen Leitungstätigkeit der staatlichen Leiter u n d Gewerkschaften" (Sperrg.: P.H.P.) auf⁵⁾. Die Verantwortung muß demnach zwischen diesen beiden betrieblichen Organen irgendwie geteilt werden.

- 1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 206.
- 2) Die Gewerkschaften "organisieren den sozialistischen Wettbewerb zur allseitigen Planerfüllung ...". Satzung des FDGB, a.a.O., S. 810 f.
- 3) BERGER, R.: Gewerkschaften und Masseninitiative für den umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 244.
- 4) FICKEL, G. - STILLER, E.: Den Wettbewerb gemeinsam, aber bei Abgrenzung der Aufgaben organisieren, a.a.O., S. 16.
- 5) BERGER, R.: Das 13. Plenum des ZK der SED und die sich daraus ergebenden Aufgaben der Gewerkschaften, a.a.O., S. 3.

Die Arbeit für einen Wettbewerb beginnt damit, daß die Wettbewerbskonzeption erarbeitet wird. Wie hier Zuständigkeit und Verantwortlichkeit von den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen weg verlagert worden sind, ist bereits dargestellt worden. Die BGL trägt im wesentlichen nur dann Verantwortung, wenn es dem Betriebsleiter nicht gelingt, eine die VVB befriedigende Konzeption vorzulegen.

Wenn aber in der Phase der betriebsdokumentarischen Wettbewerbsvorbereitung die Verantwortung der BGL relativ gering erscheint, wird sie im wesentlichen in der Wettbewerbsdurchführung zu suchen sein, und zwar in zweierlei Hinsicht: die Verantwortung gegenüber der Partei und den übergeordneten Gewerkschaftsorganen liegt einmal in Anreiz und Kontrolle der Belegschaft, gleichgültig ob es sich um FDGB-Mitglieder oder um Nichtmitglieder handelt; zum anderen erstreckt sie sich auf eine Kontrolle der Betriebsleitung, die die Voraussetzungen für eine Wettbewerbs- und damit die Planerfüllung zu schaffen hat.

Wie hat die Arbeit der BGL gegenüber der Belegschaft auszusehen? Die Gewerkschaft hilft den Werktätigen, "konkrete Verpflichtungen auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens zu übernehmen, ..." ¹⁾. Das beginnt mit einer "intensiven politisch-ideologischen Arbeit unter den Werktätigen" ²⁾. Um der ökonomischen Erfordernisse willen wird polit-ökonomische Willensbildung innerhalb der Gewerkschaft von oben nach unten gefördert und betrieben. Wie soll das aber konkret aussehen? Die BGL/AGL

"wecken und fördern die schöpferische Aktivität der Werktätigen, organisieren die Versammlungen, in denen die Wettbewerbsverpflichtungen ausgearbeitet und die Ergebnisse des Wettbewerbs ausgewertet werden. Sie helfen, die Verbesserungsvorschläge durchzusetzen und unterstützen die Neuerer. Sie machen Vorschläge für die moralische und materielle Anerkennung einzelner Kolle-

1) MUTH, G. - SCHÄFER, A.: Erfahrungen der sowjetischen Gewerkschaften im sozialistischen Wettbewerb, in: DA 1963, Heft 11, S. 35.

2) MITTAG, G.: Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 10.

tive und einzelner Werktätiger durch den Leiter."¹⁾

Diese Forderungen kehren immer wieder. Sie enthalten allerdings in zu geringem Maße die Pflicht, auf den einzelnen Arbeitnehmer einzuwirken. Weil diese aber nicht besteht, wird der erwünschte Einfluß am Arbeitsplatz, das Gespräch unter vier Augen, in der Arbeitsgruppe weniger genutzt als in der öffentlichen Versammlung.

Die betriebliche Wirklichkeit entspricht den gewerkschaftlichen Vorstellungen nur selten. Institutionell wird für den sozialistischen Wettbewerb die Bedeutung der Gewerkschaft gewerkschaftsintern bewußt überspitzt hervorgehoben, vermutlich um die Funktionäre gegenüber den Mitgliedern zu legitimieren. Betriebsleiter und Parteiorganisation hingegen treten stärker in den Hintergrund. Organisatorisch dürfte aber auch hier der SED und den BPO die größere Bedeutung beizumessen sein.

"Nur dort, wo der sozialistische Wettbewerb unter Führung der Parteiorganisation einheitlich von den staatlichen Leitern, den Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Organisationen organisiert und gefördert wird, kann er zu großen Erfolgen führen." ²⁾

Diese Empfehlungen machen erst deutlich, inwieweit nicht nur die BGL der BPO und übergeordneten Organen verantwortlich ist, sondern auch, inwieweit die Parteiorganisationen tatsächlich vermögen, den Wettbewerb selbst zu organisieren. Und sie werden das in all den Fällen tun müssen, in denen die Gewerkschaftsleitungen an dieser Aufgabe scheitern.

Denkbar ist schließlich noch, daß der staatliche Leiter um der Planverwirklichung willen den Wettbewerb organisiert. Aber selbst, wenn die Wettbewerbsorganisation von anderen Organen als der BGL übernommen wird, bleibt ihr die scheinbar selbst auferlegte, jedoch durch die Partei angewiesene Verantwortung. Dem liegt folgender Gedanke zugrunde: Der

1) BERGER, R.: Mit dem sozialistischen Wettbewerb das Programm der Partei verwirklichen, in: DA 1963, Heft 2, S. 5.

2) FICKEL, G. - STILLER, E.: Den Wettbewerb gemeinsam, aber bei Abgrenzung der Aufgaben organisieren, a.a.O., S. 14; vgl. MITTAG, G.: Zur weiteren Vervollkommnung der Parteiarbeit nach dem Produktionsprinzip entsprechend den Beschlüssen der 5. Tagung des Zentralkomitees, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 4, S. 22 f.

staatliche Leiter ist verantwortlich für die Planerfüllung¹⁾. Will man weitere Verantwortlichkeiten schaffen, muß man sich auch weitere Aufgabengebiete erschließen. Deshalb muß - parallel zur direkten Planerfüllung - die Gewerkschaftsorganisation für die Funktionsfähigkeit des zur Planverwirklichung immer noch wichtigsten Instrumentes verantwortlich zeichnen. Formal wird dadurch das Prinzip der Einzeleitung nicht durchbrochen, aber die notwendigen Kontrollen können besser angesetzt werden. Ausgehend davon, daß ohne funktionsfähigen sozialistischen Wettbewerb der Plan nicht erfüllt werden kann, wirkt die Gewerkschaft parallel zur betrieblich-bürokratischen Leistungsbeeinflussung als "Transmissionsriemen" zwischen politischer Führung und Belegschaft, indem sie weitere administrierte Instrumente zu handhaben hat. Gleichzeitig ermöglicht diese Parallelität die Kontrolle der staatlichen Leiter durch die Gewerkschaftsorgane. Deshalb umfaßt die Verantwortung von BGL/AGL nicht nur Anreize und Kontrollen der Belegschaft, sondern ebenfalls die Kontrolle der Betriebsleiter. Das bisher Gesagte gilt ebenso für den Bereich der VVB. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß das Gewerkschaftskomitee als führungsnäheres Organ graduell mehr Einflußmöglichkeiten haben dürfte als BGL/AGL.

Soweit es darum geht, den sozialistischen Wettbewerb im angeführten Sinne zu "organisieren", kann vermutet werden, daß daran die betrieblichen Gewerkschaftsorgane mitwirken. Diese Zuständigkeit erstreckt sich auf ein Mitspracherecht sowohl bei der materiellen (außer Lohn) und immateriellen Leistungsbeeinflussung, bei der weisungsgemäßen Übernahme von Wettbewerbsaufrufen, beim Sammeln von Wettbewerbsverpflichtungen und dem Organisieren von Beispielen, bei den wettbewerbsunabhängigen Instrumenten wie Erfahrungsaustausch, Leistungsvergleich oder Haushaltsbuch, als auch bei einer großen Zahl von wettbewerbsmittelbaren Instrumenten wie den sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften, den Produktionskomitees, der Arbeiter- und Bauerninspektion, der Schulung und Qualifizierung.

1) Vgl. GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 30, § 8 Abs. 1 Satz 2.

Die wettbewerbsmittelbaren Instrumente werden ebenso wie die allein gewerkschaftlicher Zuständigkeit unterstehenden Produktionsberatungen gesondert behandelt werden müssen, um ein Gesamtbild gewerkschaftlicher Funktionen im Leistungssystem der DDR zu erhalten.

§ 2 Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit

Seit einigen Jahren wird eine neue Form der Arbeit, eine neue gesellschaftliche Arbeitsweise in der DDR propagiert - die sozialistische Gemeinschaftsarbeit. Mittlerweile soll sie "sich in allen volkswirtschaftlichen Bereichen durchgesetzt und als sehr lebensfähig erwiesen" haben¹⁾. Im Zusammenhang mit ihr wird von einer neuen Produktivkraft²⁾ gesprochen, die "der Schlüssel zur Lösung der ökonomischen Aufgaben in allen Bereichen der Volkswirtschaft" sei³⁾. Was heißt sozialistische Gemeinschaftsarbeit? Wie fügt sie sich in das Leistungssystem der DDR ein? Welche Rolle haben dabei die Organe des FDGB zu spielen?

1. Der Begriff "sozialistische Gemeinschaftsarbeit"

Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit wird als "bewußte sozialistische Kooperation der Werktätigen"⁴⁾ bezeichnet.

Sie sei eine "revolutionäre Bewegung. Sie fördert die Entwicklung der sozialistischen Beziehungen zwischen den Menschen, die Entwicklung der Produktivkräfte der sozialistischen Gesellschaft, die sozialistische Umwälzung der Lebensweise und der Ideologie der Menschen und formt die sozialistische Persönlichkeit. Das sozialistische Arbeiten, Lernen und Leben ist der Ausdruck des wachsenden sozialistischen Bewußtseins und der neuen Einstellung zur Arbeit." 5)

- 1) ULBRICHT, W.: Die Früchte unserer eigenen Arbeit, in: Der Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" geht mit ganzer Kraft weiter, a.a.O., S. 19.
- 2) RITTERSHAUS, J. - WEIDIG, R.: Das neue ökonomische System und sozialistische Gemeinschaftsarbeit, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 4, S. 122.
- 3) ULBRICHT, W.: Die Früchte unserer eigenen Arbeit, a.a.O., S. 18.
- 4) PÖGGE, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Berlin (-Ost) 1965, S. 6.
- 5) Bericht des Zentralkomitees an den VI. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, 2. Aufl., Berlin (-Ost) 1963, S. 120.

Sie beruhe "nicht nur auf den wissenschaftlich-technischen Interessen. Sie ist eine Kooperation, der auch die gemeinsamen sozialökonomischen und polit-ideologischen Interessen der arbeitenden Menschen zugrunde liegen." 1)

Sie bedeute "schöpferische Arbeit, Aneignung der Wissenschaft und aller kulturellen Werte sowie die vielfältige kulturell-künstlerische Betätigung." 2)

Sie ist damit offenbar ein den Rahmen der Arbeit als "sozialistischer Arbeit", als erstes Lebensbedürfnis, ausfüllender neuer "Arbeitsstil", dem, wie er auch begriffen werden mag, ein fester Platz im Leistungssystem der DDR einge-räumt werden soll.

2. Der Ursprung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit

Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit beruht einmal auf dem sozialistischen Wettbewerb, zum anderen aber auf den sowjetsozialistischen Produktionsverhältnissen, besonders den Bedingungen der gesellschaftlichen Arbeit.

Regelmäßig wird der enge Zusammenhang zwischen sozialistischem Wettbewerb und sozialistischer Gemeinschaftsarbeit hervorgehoben. "Sozialistischer Wettbewerb, Gemeinschaftsarbeit und kollektive Neuerertätigkeit gehören zusammen!"³⁾ Oder: "Der sozialistische Wettbewerb steht stets im Zusammenhang mit der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit, ..." ⁴⁾, wengleich das für die Vergangenheit nicht zutrifft, da erst seit 1959 überhaupt von sozialistischer Gemeinschaftsarbeit in der DDR gesprochen wird.

Ursache dafür, daß man glaubte, ein derartiges, die Arbeit gestaltendes und beeinflussendes Instrument zu benötigen, war die doppelte Funktion des Wettbewerbs, einmal den Plan kurzfristig erfüllen zu helfen, zum anderen die im Wettbewerb stehenden Menschen nach dem sowjetsozialistischen Men-

- 1) KUNZE, S.: Gewerkschaften und sozialistische Demokratie, in: DA 1965, Heft 6, S. 32.
- 2) BEYREUTHER, W.: Anforderungen der technischen Revolution an die Kulturarbeit der Gewerkschaften, in: DA 1965, Heft 12, S. 26 f.
- 3) STRAMPFER, H.: In sozialistischer Gemeinschaftsarbeit schon heute Aufgaben des Planes 1965 lösen, in: DA 1964, Heft 10, S. 30.
- 4) BERGER, R.: Wie geht es im Wettbewerb weiter? a.a.O., S. 5.

schenbild zu erziehen. Wie gezeigt wurde, mußte der Wettbewerb in immer stärkerem Maße auf die erste Funktion hin ausgerichtet werden, während die zweite, obwohl sie dringend wirksam bleiben mußte, verkümmerte oder zu verkümmern drohte. Es wird zu prüfen sein, inwieweit die sozialistische Gemeinschaftsarbeit die Erziehungsfunktion und damit die langfristige Leistungsbeeinflussung, die sie zweifellos übernehmen soll, ausfüllt und ausfüllen kann. Heute steht sie als Sammelbegriff für sämtliche kollektiven Leistungsweisen, nicht nur für die des Wettbewerbs, und scheint damit dessen Umfang zu übertreffen. Aber.

"Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit ist kein Selbstzweck, sie ist nur dann voll wirksam, wenn sie mit den Aufgaben und Zielen des sozialistischen Wettbewerbs in Übereinstimmung gebracht wird." 1)

Durch die Trennung der ursprünglichen Wettbewerbsfunktionen darf die einheitliche politische und ökonomische zentrale Willensbildung nicht gefährdet werden.

Der Gedanke gemeinsamer Arbeit ist bei MARX zu finden: 2)

"Es handelt sich hier nicht nur um Erhöhung der individuellen Produktivkraft durch die Kooperation, sondern um die Schöpfung einer Produktivkraft, die an und für sich **M a s s e n k r a f t** sein muß." 3)

MARX aber sagt weiter: 3)

"Die Kooperation der Lohnarbeiter ist ferner bloße Wirkung des Kapitals, das sie gleichzeitig anwendet. Der Zusammenhang ihrer Funktionen und ihre Einheit als produktiver Gesamtkörper liegen **a u ß e r** ihnen, im Kapital, das sie zusammenbringt und zusammenhält. Der Zusammenhang ihrer Arbeiten tritt ihnen daher ideell als **P l a n**, praktisch als **A u t o r i t ä t** des Kapitalisten gegenüber, als Macht eines fremden Willens, der ihr Tun seinem Zweck unterwirft."

Und: "Die Kooperation bleibt die Grundform der kapitalistischen Produktionsweise, ..." 4). Nun, sozialistische Gemeinschaftsarbeit soll ja mehr sein, als bloße Kooperation. Sie soll eben "sozialistische Kooperation" sein. "Die sozialistische Kooperation der Arbeit ist die gemeinsame Ar-

1) PÖGGE, G.: Ideologische Fragen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit in der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 7, S. 11.

2) MARX, K.: Das Kapital, Band I, a.a.O., S. 341.

3) Ebenda, S. 347.

4) Ebenda, S. 351.

beit der von der Ausbeutung befreiten Werktätigen"¹⁾ auch wenn hier Plan, Autorität und fremder Wille eine zumindest ebenso große Rolle spielen.

Während, so wird nun argumentiert, die

"auf der Grundlage des kapitalistischen Privateigentums an den Produktionsmitteln existierende soziale Ungleichheit der Menschen ... eine b e w u ß t e und allseitige Gemeinsamkeit und Zusammenarbeit von Arbeitern und Angehörigen der Intelligenz"

ausschließe²⁾, sei im Sozialismus

"die brüderliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe möglich", ... ja, "auch objektiv notwendig, weil nur das bewußte Zusammenwirken der Werktätigen in der Produktion und im gesamten gesellschaftlichen Leben die Befriedigung der Interessen und Bedürfnisse aller Mitglieder der Gesellschaft sichern kann." ³⁾

Der Mensch geht in diese objektiv notwendige "gesetzmäßige Erscheinung unserer gesellschaftlichen Entwicklung"⁴⁾ als "wichtigste Produktivkraft, die sich in der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit voll entfaltet"⁵⁾, ein. Als solche trägt diese Arbeit den Stempel der Freiwilligkeit. Sie ist damit zugleich

"eine Form der Selbstqualifizierung und Selbsterziehung. Sie entfaltet und gestaltet vollständig neue Beziehungen und Bindungen zwischen der Arbeiterklasse und der Intelligenz, zwischen den Werktätigen und ihren Betrieben."⁶⁾

Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit soll nicht nur der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der daraus notwendig werdenden "kapitalistischen" Kooperation ein überzeugendes Bild "sozialistischer" Kooperation gegenüberstellen, sondern auch den Menschen an das sozialistische Gesellschaftsbild annähern, um das System funktionsfähig zu machen.

- 1) Politische Ökonomie, a.a.O., S. 526.
- 2) MILLER, R. - HOPPE, G.: Arbeit - Gemeinschaft - Persönlichkeit, Berlin (-Ost) 1964, S. 148 f.
- 3) PÖGGEL, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 32.
- 4) Ebenda, S. 33; vgl. auch Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 51.
- 5) HEMMERLING, J.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit-Schlüssel zum Erfolg, in: Einheit, 20. Jg. 1965, Heft 6, S. 68.
- 6) RITTERSHAUS, J. - WEIDIG, R.: Das neue ökonomische System und sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 122.

"Der Aufruf der Jugendbrigade 'Nikolai Mamai' aus dem Elektrochemischen Kombinat Bitterfeld, die am 3. Januar 1959 ihre Nachbarbrigade mit der Losung 'Sozialistisch arbeiten, lernen und leben' zum sozialistischen Wettbewerb aufrief, gilt als Geburtsstunde der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit in unserer Republik." 1)

Seit dieser Zeit entwickelt sie sich parallel zum sozialistischen Wettbewerb, in den gleichen Etappen, mit den gleichen Vorbildern, Beispielen und Losungen. Die anfängliche Unsicherheit, was unter sozialistischer Gemeinschaftsarbeit zu verstehen sei, wurde etwa 1962 überwunden.

Mit den schärfer umrissenen Funktionen der Gemeinschaftsarbeit werden auch die sie gestaltenden Träger angesprochen.

"Gerade weil die sozialistische Gemeinschaftsarbeit einen in hohem Maße persönlichkeitsbildenden Charakter hat, sollten die BGL und die Betriebssektion der KDT sie gemeinsam noch intensiver fördern" 2),

auch und vor allem in der Freizeit.

"Das wirft für die gewerkschaftliche Leitungstätigkeit das Problem auf, die Entwicklung einer klug durchdachten Auswahl der Freizeitinteressen der Werktätigen zu lenken." 3)

Ein Aspekt wird dabei erst in letzter Zeit berücksichtigt, daß nämlich der Funktionär, besonders aber der Gewerkschafts- und Wirtschaftsfunktionär, Glied der Gemeinschaftsarbeit sein muß.⁴⁾

Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit hat eine lebhaft soziologische Diskussion in Gang gesetzt, stark vermischt mit arbeitspsychologischen Argumenten. Nachdem die Gemeinschaftsarbeit, nicht als beliebige Kooperation, sondern so, wie sie - zumindest technisch - auch in der DDR anfangs durchgeführt wurde, schon lange in marktwirtschaftlichen Ordnungen bestand, und zwar ebenso wie in der DDR als Instrument der Kräfte, die Verfügungsgewalt über Eigentum be-

1) PÖGGE, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 39; vgl. auch MILLER, R. - HOPPE, G.: Arbeit - Gemeinschaft - Persönlichkeit, a.a.O., S. 123.

2) STRAMPFER, H.: Wissenschaftlicher Vorlauf, planmäßige Weiterbildung und Gemeinschaftsarbeit, in: DA 1965, Heft 10, S. 17.

3) BEYREUTHER, W.: Anforderungen der technischen Revolution an die Kulturarbeit der Gewerkschaften, a.a.O., S. 29.

4) Vgl. RINKE, R.: Warum ist es notwendig, die neue Technik besser auszulasten? in: DA 1966, Heft 3, S. 11.

sitzen, allerdings hier die eine politische Führung, dort viele Betriebsleiter, Manager etc., sah man sich genötigt, sich mit "bürgerlicher" Gruppentheorie (PROESLER, BEER, DAHRENDORF u.a.) auseinanderzusetzen¹⁾.

Es kann bereits hier darauf hingewiesen werden, daß ein Großteil der leistungsbeeinflussenden Maßnahmen der DDR in marktwirtschaftlichen Ordnungen ebenfalls angewandt werden könnte, so auch die Gemeinschaftsarbeit²⁾.

3. Formen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit

Bei der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit begegnet man, sofern sie Kollektivarbeit ist, den gleichen Formen wie beim sozialistischen Wettbewerb. Darüber hinaus sollen weitere Gebiete, die vom Wettbewerb nur tangiert werden, durch die sozialistische Gemeinschaftsarbeit ideologisch erschlossen werden. Ein großer Bereich, dem außerordentliche Bedeutung beigemessen wird, soll gesondert behandelt werden: das Neuererwesen, besonders die kollektive Neuerertätigkeit.

Da die sozialistische Gemeinschaftsarbeit nicht nur unmittelbar planbezogen zu wirken hat, braucht sie auch nicht - von Ausnahmen abgesehen - in solch festen, stets kontrollierbaren Formen zu bestehen. Wichtig ist einzig, daß sie auf den Menschen einzuwirken vermag. Das aber vermag sie mit Sicherheit sogar leichter in loseren, z w a n g loseren Zusammenschlüssen, die teils auch spontan entstehen mögen.

"Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit ist nicht an bestimmte Formen gebunden; sie ist äußerst vielgestaltig. Sie drückt sich bereits in der kameradschaftlichen Hilfe der Werktätigen im Übermitteln guter Erfahrungen, in der kritischen Auseinandersetzung mit bestehenden Mängeln aus. Im Prozeß unserer gesellschaftlichen Entwicklung

- 1) Vgl. SCHAUER, H.: Einige Probleme der Beziehungen zwischen technischer Revolution und sozialistischer Gemeinschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der Deutschen Demokratischen Republik, in: Wissenschaftliche Zeitschrift der Technischen Universität Dresden, 14. Jg. 1965, S. 1350 f.
- 2) Vgl. u.a.: LEVER, E.J. - GOODELL, F.: Die Zusammenarbeit im Betrieb, München 1951; LIPFERT, H.: Kooperation und Leistungswettbewerb im Betrieb, Diss. Marburg, 1954, S. 41 ff.

haben sich vielfältige bewährte Organisationsformen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit herausgebildet, die durch eine kluge Führungstätigkeit gefördert werden müssen. Solche bewährten Organisationsformen sind die sozialistischen Brigaden, die Arbeits- und Forschungsgemeinschaften, Arbeiterforscher- und Neuererkollektive, gesellschaftliche Konstruktionsbüros, Klubs junger Techniker, Zirkel zum Studium sowjetischer Erfahrungen, Neuererbrigaden, Neuererräte und andere." 1)

Man wehrt sich gegen eine - offenbar von einem Teil der Funktionäre angestrebte - Formalisierung:

"Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit läßt sich in kein Schema pressen, sondern ist unter Verantwortung der Leiter der Wirtschaftsorgane in allen Bereichen der Produktion, in allen Zweigen der Wissenschaft, aber auch zwischen den Organen des FDGB und der KDT in vielfältigen Formen so zu entwickeln, wie es die Volkswirtschaft erfordert." 2)

Auf die Nachteile der Formenvielfalt ist bereits hingewiesen worden, doch mögen die zahlreichen Formen dort, wo die Vielfalt nicht so stark reglementiert wird, durchaus die gewünschten Erfolge in der Arbeit am Menschen und mit dem Menschen zeitigen, zumal sich ein Teil dieser Formen tatsächlich aus den Bedingungen "im Prozeß des sozialistischen Aufbaus mit den neuen Aufgaben" hat entwickeln lassen³⁾.

Aus der Bewegung "Sozialistisch arbeiten, lernen und leben" sind die Bewegung der "Kollektive der sozialistischen Arbeit" und die sozialistische Gemeinschaftsarbeit hervorgegangen. Das "Sozialistische Arbeiten" darf nicht allein gesehen werden. Weil das häufig als "Gefahr" für die Bewegung auftritt, wurde ein Programm entwickelt:⁴⁾

"Sozialistisch arbeiten, lernen und leben als einheitliche Aufgabenstellung heißt unter den Bedingungen der technischen Revolution:

1. in sozialistischer Gemeinschaftsarbeit mit Wissenschaftlern und Neuerern einen eigenen schöpferischen Beitrag zu leisten, um eine dem Höchststand der tech-

-
- 1) HEMMERLING, J.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - Schlüssel zum Erfolg, a.a.O., S. 70.
 - 2) STRAMPFER, H.: In sozialistischer Gemeinschaftsarbeit schon heute Aufgaben des Planes 1965 lösen, a.a.O., S. 33.
 - 3) PÖGGEL, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 135.
 - 4) KAMPFERT, K.: Die Rolle der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus unter den Bedingungen der technischen Revolution, a.a.O., S. 7.

nischen Revolution entsprechende Technik, Technologie, Arbeitsorganisation und Produktionskultur zu entwickeln;

2. mit geringstem gesellschaftlichem Aufwand einen optimalen gesellschaftlichen Nutzeffekt zu erstreben;
3. Erzeugnisse höchster Qualität herzustellen;
4. nach technisch begründeten Normen zu arbeiten;
5. sich zur Meisterung der Technik von heute und morgen hohe fachliche Kenntnisse anzueignen;
6. echte sozialistische Beziehungen zwischen den Menschen zu pflegen;
7. ein sozialistisches Weltbild zu besitzen und durch die Aneignung der Schätze der Kultur und eigene kulturelle Betätigung sein Leben zu bereichern.

Diese Kennzeichen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit allen Werktätigen bewußt zu machen, steht im Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit."

Auf welche Weise aber soll dieses Zukunftsbild durchgesetzt werden?

Hat die Gewerkschaft für die planunmittelbaren Aufgaben des Wettbewerbs noch vordringlich Produktionshilfe durch Leistungsbeeinflussung zu leisten, so soll sie sich für die sozialistische Gemeinschaftsarbeit fast völlig auf ihre Tätigkeit als "Transmissioneriemen", als "Schule des Kommunismus" besinnen, also erziehen. Sie soll erreichen helfen, daß gesagt werden kann:¹⁾

"Für die Teilnehmer an der Bewegung des sozialistischen Arbeitens, Lernens und Lebens ist ein hohes ideologisches Niveau charakteristisch. Sie vereinigen solche Merkmale wie Ergebenheit dem Sozialismus, Liebe zur Arbeit und Achtung des sozialistischen Eigentums, Verständnis für die Pflichten gegenüber der Gesellschaft und Kollektivgeist."

Aber diese Merkmale, darüber ist man sich klar, stellen nicht das Ergebnis einer einmaligen Schulung dar. Man hat bereits die Erfahrung machen müssen,

"daß es Brigaden gibt, die nach der Erringung des Titels in ihrer Entwicklung stagnieren. ... Im VEB Eisenhüttenwerk Thale schätzt die BGL selbst ein, daß von den neun mit dem Titel ausgezeichneten Brigaden nur noch vier eine gute Arbeit leisten und als Vorbild für die anderen Kollegen gelten können." 2)

Physische und psychische Verschleißerscheinungen am Leisten, aber auch Verschleißerscheinungen einer eintönigen ermüdenden Gemeinschaftspropaganda sind die Ursachen.

1) LENTSCH, W.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - beste Schule der Erziehung, in: DA 1963, Heft 8, S. 7.

2) Ebenda.

Die im Sinne der SED richtige Arbeit der Gewerkschaftsfunktionäre zur Förderung des sozialistischen Arbeitens, Lernens und Lebens ist "ein wichtiges Kriterium der Gewerkschaftsarbeit"¹⁾, wobei man bei diesen Kadern oftmals auf Unverständnis für diese Maßnahmen stößt. Es geht zunächst darum - und das ist offenbar bisher noch unbewältigt -, erst einmal die BGL/AGL vom Sinn der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit zu überzeugen, denn:²⁾

"Gewerkschaftsleitungen, die dulden, daß eine mit dem Titel ausgezeichnete Brigade sich rückwärts entwickelt oder stagniert, haben den tiefen Sinn und Inhalt der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit nicht voll begriffen."

Der Gewerkschaftsfunktionär, der seinen Pflichten - möglicherweise noch ehrenamtlich - genügt, hat es nicht leicht, sich den Anforderungen gewachsen zu zeigen. Der Wettbewerb der Kollektive erfordert primär Planerfüllung, die Gemeinschaftsarbeit Erziehung; der Wettbewerb erfordert aber ebenfalls, wenn auch sekundär, Erziehung, die sozialistische Gemeinschaftsarbeit Planerfüllung, wenn auch langfristig. Meistens bleibt nur Zeit, auf eines von beiden einzuwirken, da die Formeln der Erziehung denen der Planerfüllung oftmals widersprechen. Versucht der besagte Funktionär nun leistungsfördernd zu wirken, wird ihm gesagt, er habe zu erziehen. Verlegt er sich darauf und der Plan wird nicht erfüllt, vielleicht auch nur in einigen Positionen nicht, hat er wiederum falsch gehandelt. Vielfach begegnet man daher in den Kreisen der die eigentliche Arbeit "vor Ort" leistenden unteren Gewerkschaftsfunktionäre einer Resignation, die gerade die notwendigsten Funktionärspflichten erfüllen läßt, aber außerordentlich hemmend auf die gewünschte kurz- und langfristige Leistungsbeeinflussung wirkt.

Die sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften werden der Gemeinschaftsarbeit zugerechnet, weil sie deren Merkmale: Arbeit schlechthin, besonders aber gemeinsame und freiwillige Arbeit - durch gemeinsame Arbeit ergibt sich ge-

1) HEINTZE, H.: Gute Taten zur Volkswahl sind Ausdruck der Übereinstimmung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen, in: DA 1963, Heft 9, S. 7.

2) LENTSCH, W.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - beste Schule der Erziehung, a.a.O., S. 8.

gegenseitige Erziehung, die Freiwilligkeit ist Symptom des Bewußtseins - aufweisen sollen. Fehlt eines der beiden bzw. drei Merkmale, kann nicht mehr von "sozialistischer Gemeinschaftsarbeit" gesprochen werden. Außerordentlich anfällig ist die Freiwilligkeit, da von den verschiedensten Seiten her die Arbeit der Gemeinschaften stimuliert und reglementiert wird. So sollen z.B. die Leitungen der Gewerkschaft

"den Wettstreit der sozialistischen Arbeitsgemeinschaften untereinander um die qualifizierte und rasche Lösung der ihnen übertragenen Aufgaben entfachen, die Ergebnisse öffentlich auswerten und gute Erfahrungen verallgemeinern"¹⁾

An anderer Stelle heißt es:

"Ohne die Vielfalt der Möglichkeiten zur Entfaltung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit zu übersehen, konzentrieren sich die Gewerkschaften vor allem auf die Förderung der sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften" ²⁾

"Im Prozeß der technischen Revolution rücken die Arbeits- und Forschungsgemeinschaften stärker in den Vordergrund gewerkschaftlicher Pflichten." ³⁾

Doch ist diese Meinung nicht einheitlich:

"Quantität und Qualität der sozialistischen Arbeitsgemeinschaften hängen wesentlich von der Tätigkeit der Wirtschaftsleiter ab." ⁴⁾

Diese Meinung beginnt sich durchzusetzen. Und vorsichtig sagt man den betroffenen bisherigen Organisatoren:

"Ohne die führende Rolle der Partei in der Entwicklung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit und ohne die Verantwortung der Gewerkschaften für deren Organisation einschränken zu wollen, werden die Persönlichkeit des sozialistischen Leiters, seine Fähigkeiten, das Denken, Fühlen und Handeln der Werktätigen zu beeinflussen, seine Kenntnisse und Erfahrungen in der Menschenführung immer wichtiger." ⁵⁾

Die pragmatische Einsicht in die wirtschaftlich-technischen, kalkulierbaren Leistungsmöglichkeiten dieser Gemeinschaften

- 1) BERGER, R.: Der sozialistische Wettbewerb zu Ehren des VI. Parteitag des SED, a.a.O., S. 7.
- 2) BEYREUTHER, W.: Die technische Revolution beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der DDR - Aktion der Volksmassen, a.a.O., S. 5.
- 3) KUNZE, S.: Zur sozialen Funktion der Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 13.
- 4) MARTIN, M. - PÖGGEL, G. - THÜRMANN, G.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - objektives Erfordernis, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 1, S. 114.
- 5) Ebenda.

gewinnt an Boden und versucht folgerichtig, den sozialistisch-ideologisierenden Effekt sekundär erscheinen zu lassen. Da die Wirtschaftsleiter reglementieren, anweisen müssen, leidet die Freiwilligkeit aus sozialistischer Arbeit. Sie wird zunächst ergänzt, später möglicherweise ersetzt durch Freiwilligkeit aus materiellen Anreizen heraus.

Wesentlich enger als die sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften sind die ehrenamtlichen Konstruktionsbüros, auch gesellschaftliche Konstruktionsbüros, sozialistische Konstruktionsgruppen, ehrenamtliche Ingenieurbüros, Ökonomenbüros genannt¹⁾, organisiert. Auf der Grundlage "von Erfahrungen aus der Sowjetunion" haben sie zwar das Ziel "einen möglichst breiten Kreis von Werktätigen" zu erfassen, aber eben "insbesondere der technischen Intelligenz"²⁾. Dennoch werden sie als der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit zugehörig betrachtet. Wenn man liest:

"Die Kollektive verbinden die persönlichen Interessen der Ingenieure und Techniker mit den gesellschaftlichen Interessen, indem sie helfen, Aufgaben aus dem Plan Neue Technik oder Vorschläge der Arbeiter rasch für die Produktion nutzbar zu machen" 3),

könnte man glauben, die Mitglieder dieser Büros, die übrigens außerhalb der Arbeitszeit tätig werden sollen⁴⁾, handelten aus idealistischen Motiven. Doch:

"Die freiwillige Mitarbeit in diesen Büros wird durch moralische und materielle Impulse gefördert." 5)

Man gibt sich daher einer Selbsttäuschung hin, wenn es im "Statut für die Arbeiter der sozialistischen Konstruktionsgruppen" der VVB NE-Metallindustrie heißt, diese Mitarbeit sei "ein Ausdruck hohen Bewußtseins des einzelnen, ..." ⁶⁾. Die ehrenamtlichen Konstruktionsbüros unterliegen den gleichen Bedingungen wie die sozialistischen Arbeitsgemein-

1) PÖGGEL, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 157.

2) Ebenda. Vgl. HOFFMANN, J. - PÖGGEL, G.: Fragen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit nach dem VI. Parteitag, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 4, S. 24.

3) PÖGGEL, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 157.

4) Ebenda, S. 159.

5) Ebenda, S. 158.

6) Ebenda.

schaften und werden sogar vielfach zweckfremd beschäftigt. Was sollte sonst die Warnung bedeuten, es sei

"notwendig, die in einigen Betrieben noch vorhandenen Auffassungen zu überwinden, daß die ehrenamtlichen Konstruktionsbüros Lückenbüßer seien, Engpässe in der Konstruktion überwinden oder fehlende Projektierungskapazität ersetzen sollen." 1)

Die Organe des FDGB werden mit dieser Form der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit so gut wie überhaupt nicht befaßt. Im Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär wird im Zusammenhang mit den Büros nur ganz allgemein gesagt, daß die Gewerkschaftsleitungen "ständige Rechnungslegungen und Kontrollen über die Ergebnisse der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit im Wettbewerb organisieren"²⁾, offenbar auch für diese Büros.

4. Funktion und Inhalt der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit

Verschiedentlich sind die Funktionen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit bereits angesprochen worden. In allgemeiner Form liegen sie theoretisch in langfristiger Planerfüllung durch ideologische Beeinflussung auf ein bestimmtes gemeinschaftliches Arbeitsverhalten hin; die Leistungsbeeinflussung soll sich auf Umwegen vollziehen. Realiter wird aber häufig auf die Umwege verzichtet und der Erziehungseffekt als sekundäres Nebenergebnis mitgenommen.

Detailliert können drei Funktionen unterschieden werden: die ökonomische, die soziale und die ideologische Funktion. Bevor diese eingehender betrachtet werden sollen, wird auf die Träger der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit ein Blick zu werfen sein.

Über die Trägerschaft besonders bei den Arbeitsgemeinschaften ist bereits berichtet worden. Dabei konnte festgestellt werden, daß sich offenbar ein Wandel von der Gewerkschaft weg vollzieht. Das entspricht nicht den Bestimmungen des GBA, in dem es heißt: "Die betrieblichen Gewerkschaftslei-

1) PÖGGEL, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 162.

2) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 222.

tungen haben insbesondere das Recht: ... die sozialistische Gemeinschaftsarbeit ... zu organisieren, ..." ¹⁾ und:

"Die Gewerkschaften fördern die Brigaden der sozialistischen Arbeit und die Arbeits- und Forschungsgemeinschaften. Die Betriebsleiter sind verpflichtet, diese Brigaden und Gemeinschaften zu unterstützen." ²⁾

Abgesehen davon, daß die sozialistische Gemeinschaftsarbeit auch über das GBA hinausgehend gesetzlich verankert worden ist ³⁾, damit also der Staat bzw. die politische Führung und damit ebenso die Organe der SED Träger dieses geforderten Arbeitsverhaltens sind, wenn sie auch nicht stark in Erscheinung treten, läßt sich wiederum die bekannte, das Prinzip der Einzelleitung im Betrieb durchbrechende Zweigleisigkeit feststellen: Träger der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit sind die Gewerkschaftsorgane, oftmals allerdings nur in Verbindung mit der KDT genannt ⁴⁾, und die staatlichen Leiter. Dabei dürften die Gewerkschaftsorgane stärker die ideologischen, vor allem aber die sozialen Anliegen vertreten, während Wirtschaftsleiter und KDT die ökonomischen und technischen Probleme zu lösen haben.

Die ökonomische Funktion gewinnt derzeit an Bedeutung:

"Immer sichtbarer bildet sich in der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit ein hohes wissenschaftlich-technisches, auf die Schwerpunkte der Volkswirtschaft gerichtetes Gesamtniveau kollektiver Arbeit heraus, das die schnelle und rationelle Anwendung moderner Arbeitsmethoden und die zielstrebige Erfüllung der Aufgaben sichert." ⁵⁾

Zwischen ökonomischer, sozialer und ideologischer Funktion steht das Verhältnis der Gemeinschaftsarbeit zum Arbeits-

1) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 31, § 12 Abs. 2 Punkt 1.

2) Ebenda, S. 32, § 16 Abs. 3.

3) Vgl. VO über die Förderung und Lenkung der Neuererbewegung (NeuererVO), v. 31. 7. 1963, in: GBl. DDR, Teil II/1963, S. 525 ff. (z.B.: "Die Hauptform der Neuerertätigkeit ist die sozialistische Gemeinschaftsarbeit." S.526); Erlaß des Staatsrates der Deutschen Demokratischen Republik über den Volkswirtschaftsplan 1964, v. 3. 10. 1963, in: GBl. DDR, Teil I/1963, S. 145.

4) Vgl. STRAMPFER, H.: In sozialistischer Gemeinschaftsarbeit schon heute Aufgaben des Planes 1965 lösen, a.a.O., S. 30 u. 31; STRAMPFER, H.: Wissenschaftlicher Vorlauf, planmäßige Weiterbildung und Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 17.

5) STRAMPFER, H.: Wissenschaftlicher Vorlauf, planmäßige Weiterbildung und Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 19.

verhalten. An dieser Stelle soll lediglich auf die sozialistischen Kollektive verwiesen werden. Jedoch erwartet man sich von der Gemeinschaftsarbeit weiteres:

"Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit ... ist die große gesellschaftliche Kraft, die die Menschen zur bewußten Einhaltung der Normen des sozialistischen Rechts und damit zum Verantwortungsbewußten und disziplinierten Verhalten erzieht und auf die sich unserer Rechtspflege stützt." 1)

Darauf bauen nicht nur die Konfliktkommissionen auf, sondern hier wird das Problem der Arbeitsdisziplin als sogenannter sozialistischer Arbeitsdisziplin relevant.

Die soziale Funktion der Gemeinschaftsarbeit kann einmal verstanden werden als sozialpolitische Aufgabe im engeren Sinne, also als Funktion, mit deren Hilfe Arbeits- und Lebensbedingungen in irgendeiner Weise gestaltet werden. Im zweiten Fall schließt sie das Ergebnis der ideologischen Funktion so ein, wie KUNZE es formuliert:

"Unter sozialer Funktion der Gemeinschaftsarbeit kann man meines Erachtens verstehen: 1. Die durch die Gemeinschaftsarbeit sich vollziehende materielle und moralische Beeinflussung der sozialen Stellung der Mitglieder sozialistischer Kollektive. Dazu gehören ihr Ansehen im Betrieb und im gesellschaftlichen Leben, ihre Betriebsverbundenheit u.ä. Merkmale. 2. Den Prozeß, in dem sich die Mitglieder sozialistischer Kollektive durch eine Vielzahl wechselseitiger Impulse moralisch, charakterlich, bildungsmäßig, kulturell und weltanschaulich formen und verändern." 2)

Hierzu wird allerdings Widerspruch laut:

"Das Hauptproblem besteht darin, daß selbst verantwortliche Leiter und leitende Genossen das Wesen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit noch nicht völlig verstanden haben. Oft sehen sie in der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit nur die Form der Tätigkeit, die neben der tagtäglich durchzuführenden ökonomischen und technischen Arbeit steht. Sie identifizieren die Gemeinschaftsarbeit mit besonderer Leistung, die immer auch eine besondere materielle Anerkennung verdient ...". 3)

Die materiellen Anreize verdecken die sozialistischen Züge der an der Gemeinschaftsarbeit Mitwirkenden so sehr, daß

- 1) PETZOLD, S.: Die Gewerkschaften und das neue sozialistische Recht in der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin (-Ost) 1963, S. 116.
- 2) KUNZE, S.: Zur sozialen Funktion der Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 12.
- 3) HEMMERLING, J.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - Schlüssel zum Erfolg, a.a.O., S. 68.

die Warnung vor ihnen wiederholt wird:

"Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit generell und von vornherein als besondere Leistung zu betrachten, die in allen Fällen auch besonders materiell anerkannt werden müsse, ignoriert den Grundsatz, daß für normal zu fordernde Arbeitsergebnisse der normale Arbeitslohn gezahlt werden muß." 1)

Das heißt nichts anderes, als daß , um die Gemeinschaftsarbeit zu fördern, das Leistungsprinzip nicht durchbrochen werden darf, was jedoch in praxi ständig geschieht, so daß es heute kaum möglich ist festzustellen, welche Leistung welchem Impuls zu verdanken ist.

"Die soziale Funktion der Gemeinschaftsarbeit wird in dreierlei Hinsicht im gesellschaftlichen Leben spürbar. Einmal fördert die Gemeinschaftsarbeit die Zusammenarbeit sozialer Schichten und Gruppen (Arbeiterklasse und Intelligenz), zum anderen wirkt die Gemeinschaftsarbeit auf die Stellung und Verhaltensweise des einzelnen Werktätigen (zur Arbeit, zur Familie und Gesellschaft), und schließlich nimmt die soziale Funktion der Gemeinschaftsarbeit Einfluß auf die Veränderung der betrieblichen Umwelt (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsbedingungen u.ä.)." 2)

Die ideologische ist nach diesen Worten ein Hilfsmittel der sozialen Funktion, während sie doch ein Hilfsmittel der ökonomischen Funktion zu sein hätte.

Die sozialpolitische Funktion wird hingegen nur als Ausschnitt der sozialen verstanden. Dennoch werden gerade auf diesem Sektor Forderungen laut:

"Wichtig ist, mit Hilfe des Wettbewerbs und der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit möglichst viele Arbeiter und Angehörige der Intelligenz für die Teilnahme an der Planung und besseren Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu gewinnen." 3)

Die Gewerkschaftsfunktionäre sollen sich dafür durchaus verantwortlich fühlen.

"Das Komitee und die Betriebsgewerkschaftsleitung sollen vor allem sichern, daß mehr als bisher sozialistische Arbeitsgemeinschaften eingesetzt werden, um komplizierte Probleme des Gesundheits- und Arbeitsschutzes lösen zu helfen, und daß häufiger auch arbeitshygienisch und sicherheitstechnisch erfahrene Kollegen, vor allem auch Angehörige der medizinischen Intelligenz, in Gemeinschaften

- 1) HEMMERLING, J.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - Schlüssel zum Erfolg, a.a.O., S. 70.
- 2) KUNZE, S.: Zur sozialen Funktion der Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 12.
- 3) DITTRICH, R.: Neue Erzeugnisse und neue technologische Prozesse verändern die Arbeitsbedingungen, a.a.O., S. 21.

aufgenommen werden, die technische und technologische Probleme lösen." 1)

Daß sich hinter den sozialen Anliegen die Anforderungen der Produktion und Planerfüllung verbergen, so wenn es heißt:

"Die sozialistischen Gemeinschaften können zugleich mit ihrem wissenschaftlich-technischen Ziel durch gute Kollektivbeziehungen dazu beitragen, die Fluktuation einzudämmen" 2),

liegt auf der Hand. Jedoch schließt der sozialpolitische Aspekt eben doch gewisse Erfolge bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ein, die die Lage der Menschen in der DDR materiell, aber auch immateriell erträglich gestalten. Aber obwohl gesagt wird:

"Die in Untersuchungen festgestellte Vernachlässigung der sozialen Problemstellungen und Aufgaben für Arbeitsgemeinschaften sollte deshalb mit Hilfe der Gewerkschaften schnell überwunden werden" 3),

ist deren Anteil daran nur ein abgeleitetes Verdienst, ein aufgetragener Anteil.

"Im Prozeß der gemeinschaftlichen Arbeit, in den Beziehungen der Menschen untereinander, des einzelnen zum Kollektiv, von Kollektiv zu Kollektiv, aber auch in den Beziehungen des einzelnen und der Kollektive zu den Leitern und Leitungen entstehen neue moralische und ethische Werte. Pflichtgefühl und Verantwortung, Achtung und Kameradschaft bestimmen ihre Verhaltensweisen und veranlassen die Kollektive, den Plan termin-, qualitäts- und sortimentsgerecht zu erfüllen, unserer Republik zu hohem internationalem Ansehen zu verhelfen und dazu beizutragen, den Kapitalismus in der Sphäre der materiellen Produktion zu schlagen." 4)

Das ist der Inhalt der ideologischen Funktion, den die sozialistische Gemeinschaftsarbeit anstreben soll.

Diese ideologische Funktion läuft auf drei konkrete Ziele hinaus, die gleichzeitig sich auseinander ergebende Entwicklungsetappen des Menschen im Sozialismus, Postulate an dessen Handeln sind:

- 1) HEIN, G.: Zur Verantwortung der Gewerkschaften für die perspektivische Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der technischen Revolution, a.a.O., S. 29.
- 2) KUNZE, S.: Zur sozialen Funktion der Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 15.
- 3) MARTIN, M. - PÖGGE, G. - THÜRMAN, G.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - objektives Erfordernis, a.a.O., S. 113.
- 4) Ebenda.

1. Liebe zur Arbeit. Darauf aufbauend:
2. Sozialistisches Bewußtsein. Und schließlich die
3. Sozialistische Persönlichkeit.

Kollektiv und Gewerkschaftsgruppe sind meistens identisch. Die Gruppenversammlung ist daher der geeignete Platz, Maßnahmen vorzubereiten und in die Wege zu leiten, die dem zentralen Ziel dienen:

"Das Denken und Handeln des Kollektivs wird auf das einheitliche Ziel und die moralischen Normen des sozialistischen Kollektivs ausgerichtet. Das Kollektiv entwickelt damit eine einheitliche sozialistische Auffassung zu den grundlegenden Problemen und diese Übereinstimmung ist die sittliche Grundlage für die kollektive Verantwortung." 1)

Diese Verantwortung aber bezieht sich primär auf die Produktion. Damit ist wiederum der bereits oben beschriebene Umweg, den die Leistungsbeeinflussung gehen soll, bezeichnet.

"Erst wenn auch die Mitglieder, die noch immer Schwächen aufweisen, ihre Leistung bewußt mit der Gesamtleistung des Arbeitskollektivs verbinden, wird der Sprung zum sozialistischen Verantwortungsbewußtsein von ihnen bewußt vollzogen." 2)

Die ideologische Funktion der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit ist es, zu versuchen, alle Menschen dazu zu bewegen, sämtliche Umwelterscheinungen gleich zu beurteilen, gleiche Wertvorstellungen und gleiche Bedürfnisse zu haben, die den Bedürfnissen der Führung entsprechen. Es soll hier als Behauptung hingestellt werden: Aber diese Vorstellungen sind utopisch. Es ist utopisch, wenn darauf aufbauend behauptet wird:

"Da jeder Mensch im sozialistischen Produktionskollektiv seine Fähigkeiten entwickeln, sozialistische Gewohnheiten erwerben und als sozialistische Persönlichkeit mit Hilfe des Kollektivs wachsen und seinen sozialistischen Charakter herausbilden kann, hat er im Sozialismus selbst in der Hand, durch seine nützlichen Taten, seine gesellschaftliche Einschätzung aktiv zu beeinflussen." 3)

- 1) SCHAUER, H.: Einige Probleme der Beziehungen zwischen technischer Revolution und sozialistischer Gemeinschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der Deutschen Demokratischen Republik, a.a.O., S. 1358.
- 2) Ebenda, S. 1359 f.
- 3) Ebenda, S. 1361.

Wenn die Ideologie der Gemeinschaftsarbeit aber Utopie ist, kann dieses Instrument, das auch die Organe des FDGB haben müssen, nur als vornehmlich immaterielles, ideelles Mittel zur Leistungsbeeinflussung, um die Ziele des Planträgers, der politischen Führung - hier perspektivisch (langfristig) - verwirklichen zu helfen, begriffen werden.

§ 3 Die Neuererbewegung

Neben sozialistischem Wettbewerb und sozialistischer Gemeinschaftsarbeit und eng verbunden mit diesen Instrumenten wird die Neuererbewegung als Massenbewegung propagiert. Es gelte, diese Massenbewegung zu organisieren¹⁾.

Diese "Neuererbewegung ist Ausdruck für die qualitativ neue Rolle der Werktätigen bei der Entwicklung von Wissenschaft und Technik. In enger Verbindung mit der Wissenschaft stellt sie eine bedeutende gesellschaftliche Kraft beim Aufbau des Sozialismus dar." 2)

Die Organe des FDGB sollen sich dafür einsetzen, daß

"immer mehr Werktätige an der Neuererbewegung teilnehmen und daß von den Wirtschaftsleitern alle Voraussetzungen geschaffen werden, die es den Werktätigen ermöglichen, Neuerervorschläge mit höchstem Nutzeffekt zu unterbreiten und zu verwirklichen." 3)

Was aber sind Neuerer? Was sind Inhalt und Ziel der Neuererbewegung? Und auf welche Weise wird diese von den Organen des FDGB gefördert?

Die Neuerer oder Arbeiterforscher, wie die nicht der Intelligenz angehörenden Neuerer genannt werden,

"nehmen durch ihre Tätigkeit aktiv an der Leitung des Staates und der Wirtschaft teil und beweisen so ihre hohe sozialistische Arbeitsmoral." 4)

Sie sind "Arbeitnehmer, die Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsmethoden und der Technik machen." 5)

- 1) Vgl. SAHR, S.: Wissenschaftlich leiten - den 6. FDGB.-Kongreß schöpferisch auswerten, a.a.O., S. 555; auch HEMMERLING, J.: Mit den Neuerern zum wissenschaftlich-technischen Höchststand, Berlin (-Ost) 1964, S. 24.
- 2) Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 237.
- 3) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 232.
- 4) HERZOG, H.: Die Neuererbewegung in der Industrie, Berlin (-Ost) 1964, S. 2.
- 5) MAMPEL, S.: Beiträge zum Arbeitsrecht in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, a.a.O., S. 80.

Unter Neuererbewegung wird die Tätigkeit einzelner Neuerer wie auch die von Neuererkollektiven und abgeleiteten Organen verstanden. Sobald die Arbeit der Neuerer mit der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit verbunden wird, das kann die Übernahme staatlicher Aufträge z.B. in Form von Neuerervereinbarungen durchaus einschließen, wird von kollektiver Neuerertätigkeit gesprochen¹⁾.

1. Die Entwicklung der Neuererbewegung

Wie die meisten Instrumente im Leistungssystem der DDR ist die Neuererbewegung sowjetischen Ursprungs. Ihre Wurzeln hat sie zwar im betrieblichen Vorschlagswesen marktwirtschaftlich orientierter Länder. Da aber alles vom "Kapitalismus" Übernommene in sowjetsozialistischen Ordnungen einen "grundsätzlich neuen Inhalt" und eine "neue höhere Qualität" erhält, sei das sowjetische Vorbild als für die DDR unmittelbar genannt. Darüber darf nicht vergessen werden, daß auch das betriebliche Vorschlagswesen nicht stehengeblieben, sondern entscheidend weiterentwickelt worden ist. Nach dem SCANLON-Plan, der in den USA große Beachtung gefunden hat, kommt den Gewerkschaften eine starke Rolle zu. Allerdings wird bei diesem Vorhaben vorausgesetzt, daß die Gewerkschaften an einer Lohn- und Gehaltssteigerung ihrer Mitglieder interessiert sind²⁾. Der SCANLON-Plan stellt eine echte Möglichkeit dar, in marktwirtschaftlichen Ordnungen Leistungen anzureizen.

Die sowjetsozialistische Neuererbewegung sieht in LENIN ihren Vater. Er

"schlug vor, für die Arbeit der Erfinder und für die Propagierung ihrer Erfindungen die günstigsten Bedingungen zu schaffen. Er bekundete eine ständige Sorge um die materiellen und moralischen Anreize für die Massenbewegung der Arbeitererfinder. ... Zum ersten Male in der Geschichte wurde somit das Arbeitererfindungswesen zu einer staatlichen Angelegenheit." 3)

-
- 1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 233.
 - 2) Vgl. WHYTE, W.F.: Lohn und Leistung, a.a.O., S. 172 ff.
 - 3) ALEXEJEW, G. - IWANOW, J.: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus, a.a.O., S. 148.

In der DDR wurde zu Beginn des 1. Fünfjahrplanes (1950) aufgerufen, die Neuererbewegung zu entwickeln. Den propagandistischen Anstoß gab der Besuch des sowjetischen Schnelldrehers PAWEŁ BYKOW, der in ERICH WIRTH seinen Nachahmer fand¹⁾. Die Neuererbewegung trat allerdings nicht so stark in Erscheinung wie die Aktivistenbewegung, da es zunächst um die quantitative Steigerung der Produktion ging, aber auch gegenüber der Neuererbewegung nicht solch große Vorbehalte wie gegenüber den weitgehend unbeliebten Aktivisten zu überwinden waren²⁾. Neuererkollektive bildeten in dieser Zeit die Ausnahme.

Als die Bewegung, stark gefördert von den SED-Mitgliedern im FDGB, die dabei aber als Gewerkschafter auftraten, anwuchs, mußten die mit ihr wachsenden rechtlichen und ideologischen Probleme geklärt werden. Analog zur Sowjetunion kann auch die DDR "weder die erwerbswirtschaftliche noch die ausschließende Nutzung einer Erfindung dulden"³⁾. Man ist aber auf die Mithilfe der am Arbeitsplatz stehenden Arbeitnehmer angewiesen. Deshalb wurde zur rechtlichen Sicherung der Neuerer am 6. 2. 1953 die VO über das Erfindungs- und Vorschlagswesen in der volkseigenen Wirtschaft⁴⁾ erlassen, mit der die DDR-Regierung gleichzeitig ihr Interesse wahrte. Denn in dieser VO geht es

"nicht um vermögensrechtlichen Erfinderschutz, sondern um die Pflege der Erfinderlust als einer spezifischen Dienstfunktion des Forschers, deren Ergebnis gewissermaßen das Produkt ist, das die Gesellschaft von ihm erwartet." 5)

Es ging also darum, Neuerungen zu stimulieren. Um diese Arbeit zu koordinieren und auszuwerten, wurden Einrichtungen wie das Büro für Neuererwesen, vorher Büro für Erfindungs-

- 1) Vgl. FALK, W. - BARTHEL, H.: Kleine Geschichte einer großen Bewegung, a.a.O., S. 114.
- 2) "Während die 'Aktivisten' unter Kollegen nicht sehr beliebt sind, hat man von 'Neuerern' manchmal eine durchaus bessere Meinung." LEHNECKE, J.: Die Arbeits- und Lebensbedingungen in der SBZ, a.a.O., S. 10.
- 3) HOFMANN, W.: Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, Berlin 1956, S. 466 f.
- 4) GBl. DDR, 1. HJ. 1953, S. 293.
- 5) HOFMANN, W.: Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, a.a.O., S. 467.

und Vorschlagswesen und andere betriebliche und überbetriebliche Organe geschaffen.

Mit einer stärkeren Orientierung auf die qualitative Produktion und mit dem Aufkommen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit mußte auch die Tätigkeit der Neuerer verstärkt ange-regt, deshalb stärker zentralisiert und ganz bestimmten Vorschriften unterworfen werden. Zwei Aspekte beherrschten diese Entwicklung. Das Schwergewicht der Neuererpropaganda wurde auf die kollektive Neuerertätigkeit gelenkt und man begann, den Neuerern ihre Arbeiten vorzuschreiben, indem man sie zunächst stark an PNT und TOM-Plan band, später sogar einen eigenen Plan der Aufgaben der Neuerer kreierte. Damit ging eine neue Form der Neuererverpflichtung, die Neuerer-vereinbarung einher. Ihren Niederschlag fand diese Entwicklung in der VO über die Förderung und Lenkung der Neuerer-bewegung (NeuererVO) vom 31. 7. 1963¹⁾, die gleichzeitig die VO über das Erfindungs- und Vorschlagswesen ablöste²⁾. Seit 1959 muß von einer gelenkten Neuererbewegung im Gegen-satz zur bis dahin lediglich stimulierten Neuerertätigkeit gesprochen werden.

2. Organe und Formen der Neuererbewegung

Die Formen der Neuererbewegung lassen sich nach vier Ge-sichtspunkten unterscheiden:

1. Einzelner Neuerer oder Neuererkollektiv;
2. Betriebliche oder überbetriebliche Neuererarbeit;
3. Die Verbindung der Neuererbewegung mit anderen Instru-menten des Leistungssystems der DDR;
4. Planabhängige oder planunabhängige (spontane) Neuerer-tätigkeit.

Die verschiedenen Formen der Neuererbewegung sind eng ver-bunden mit einer Anzahl von besonders zur Unterstützung der Neuerer geschaffenen oder damit betrauten bereits bestehen-den betrieblichen und überbetrieblichen Organen.

Dies sind teils staatliche, hierzu gehören auch die dem Be-triebsleiter unterstellten, teils gewerkschaftliche Einrich-

1) GBl. DDR, Teil II/1963, S. 525 ff.

2) Ebenda, S. 535, § 44 Abs. 2.

tungen; sie haben zwei Funktionen. Einmal sollen sie die Neuerer anleiten. Dazu gehört es, daß ihnen Aufgaben zugeteilt bzw. ihre Tätigkeiten gelenkt und kontrolliert werden. Zum anderen sind die Neuerervorschläge auszuwerten, die brauchbaren durchzusetzen und für ihre Verbreitung zu sorgen. Hierzu gehört auch die gegenseitige Kontrolle dieser Organe über das Maß ihrer Pflichterfüllung.

In den Betrieben bestehen staatliche Betriebsbüros für das Neuererwesen¹⁾. Sie werden "im Auftrage des Betriebsleiters vor allem anleitend, koordinierend und kontrollierend tätig"²⁾. Als beratende Organe (des Betriebsleiters) sind Arbeitsgruppen "Neuererwesen beim Betriebskomitee Neue Technik", in Großbetrieben "Neuererräte" zu bilden³⁾. In den Meisterbereichen oder Abteilungen sollen Neuererbrigaden entstehen⁴⁾.

In vielen Betrieben sind Vertreter der Gewerkschaft Mitglied z.B. des Betriebskomitees Neue Technik⁵⁾, besonders dann, wenn sich dieses vor allem der Neuererarbeit annimmt. Das Komitee des Stickstoffwerkes Piesteritz hat z.B. folgende Aufgaben:⁶⁾

- a) Beratung des Werkdirektors in allen Fragen der Neuererbewegung;
- b) Festlegung von Schwerpunkten für die Ausarbeitung des Planes der Aufgaben für die Neuerer und von Maßnahmen seiner ständigen Ergänzung und Vervollkommnung;
- c) Bestätigung der gebildeten sozialistischen Arbeitsgemeinschaften und der mit ihnen abgeschlossenen Neuerervereinbarungen;
- d) monatliche Kontrolle der Erfüllung des Planes der Aufgaben für die Neuerer;
- e) Mitwirkung bei der Organisierung einer wirkungsvollen Produktionspropaganda;
- f) Mitwirkung bei der Durchführung von Erfahrungsaustauschen, insbesondere hinsichtlich der Arbeit mit

1) Auch "Büros für Neue Technik" genannt. Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 245.

2) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 528, § 7 Abs. 1 Satz 2.

3) Ebenda, § 6 Abs. 1 Ziffer 1.

4) Ebenda, § 6 Abs. 1 Ziffer 2.

5) JURECZKO, P.: Ergebnisse und Erfahrungen aus der Tätigkeit des Betriebskomitees Neue Technik im VEB Stickstoffwerk Piesteritz, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 509.

6) Ebenda, S. 510.

Bestzeiten;

- g) Vorbereitung von Anweisungen zur obligatorischen Anwendung von Neuerermethoden."

Aus diesen Aufgaben des Betriebskomitees Neue Technik ergibt sich, in wie hohem Maße das Neuererwesen bereits 1962 gelenkt worden ist, ergibt sich aber auch, daß der Betrieb der zentrale Ort der Neuererbewegung sein muß.

Die Neuererbrigaden in den Abteilungen oder Meisterbereichen stellen die unterste Gliederung zur Anleitung der Neuerer dar. Sie werden zwar verantwortlich vom Betriebsleiter organisiert, sollen aber hauptsächlich bei den Organen von BGL/AGL Unterstützung finden. So sorgen die Wettbewerbsgruppenleiter

"mit dafür, daß die Neuererbrigaden wöchentlich zusammenkommen, neu eingegangene Verbesserungsvorschläge beurteilen, bei schleppender Verwirklichung von Vorschlägen die Schwierigkeiten untersuchen und für Abhilfe sorgen" 1),

wie im VEB Maschinenbau und Eisengießerei Dessau.

Über die Mitarbeit im Betriebskomitee Neue Technik hinaus und teils wohl auch im BfN verfügen die BGL/AGL über eigene Neuererorgane, so die Neuereraktivs des FDGB²⁾. Von den gewerkschaftlichen Kommissionen hat sich besonders die für Produktionsmassenarbeit³⁾, auch Wettbewerbskommission genannt, mit den Neuerern zu befassen.

"Mit Hilfe der Neuereraktivs kontrolliert die BGL die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen bei Erfindungen und Verbesserungsvorschlägen und bemüht sich, zum Anwalt der Neuerer, ihrer Ideen und Methoden zu werden." 4)

Wo die Arbeit der speziellen Organe nicht ausreicht, sollen die BGL selbst eingreifen.

Den Neuererzentren der Bezirke obliegt die territoriale "Förderung und Lenkung der Neuererbewegung"⁵⁾. Sie unterstützen den Bezirkswirtschaftsräten. Ihre Arbeit soll von den Bezirksvorständen des FDGB unterstützt werden⁶⁾. In den

1) SCHMIDT, R. - DOSE, R.: Mit dem Wettbewerb den Plan Neue Technik verwirklichen, in: DA 1963, Heft 7, S. 32.

2) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 528, § 5 Abs. 2.

3) Ebenda.

4) GÖKE, F. - GREGOR, K.: Die gewerkschaftliche Arbeit mit den Neuerern verbessern, a.a.O., S. 7.

5) RITTERSHAUS, H.-J.: Neuererzentren und Arbeitsproduktivität, Berlin (-Ost) 1964, S. 3.

6) Ebenda, S. 105.

Bezirksneuererzentren werden Neuerervorschläge und -methoden ausgestellt, Neuerer können ihre Erfahrungen austauschen, und gemeinsam mit Partei, Gewerkschaft und Wissenschaft werden Neuerungen durchgesetzt¹⁾. Im wesentlichen haben diese Zentren aber die Neuerungen überbetrieblich auszuwerten und zu nutzen. Während die Bezirksneuererzentren "Fachorgane der Wirtschaftsräte der Bezirke für die Leitung der territorial-überbetrieblichen Neuererbeziehungen im Bezirk sind", bestehen bei den Bezirkswirtschaftsräten auch Neuererräte als "die kollektiv beratenden Organe der Werktätigen und Neuerer"²⁾. Zur Ausbreitung der betrieblichen und überbetrieblichen Neuererarbeit wird vom Bezirksneuererzentrum der Einsatz von Neuererinspektoren organisiert³⁾.

Auf VVB-Ebene bestehen seitens des Generaldirektors Leit-Büros für die Neuererbewegung (Leit-BfN) bzw. wissenschaftlich-technische Zentren⁴⁾. Der Arbeit mit den Neuerern der gesamten VVB wird eine wachsende Bedeutung beigemessen. HEMMERLING, der Präsident des Amtes für Erfindungswesen und Patentwesen⁵⁾, fordert z.B.:

"Im Grunde genommen braucht jede VVB einen Plan der Neuerer für den Industriezweig und zwar als Bestandteil ihres Planes Neue Technik." ⁶⁾

Seitens der Gewerkschaft hat das Gewerkschaftskomitee der VVB die Neuererbewegung zu unterstützen⁷⁾.

In einigen VVB, so z.B. der VVB Automobilbau, wird für diese Aufgaben ein "Neuererrrat als Organ des Gewerkschaftskomitees"⁸⁾ gegründet, dem sogar mehrere Arbeitsgruppen, "mit deren Hilfe er die gesellschaftliche Kontrolle über die ge-

1) RITTERSHAUS, H.-J.: Neuererzentren und Arbeitsproduktivität, a.a.O., S. 11.

2) Ebenda, S. 52.

3) Ebenda, S. 54.

4) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 531, § 23 Abs. 1.

5) SBZ-Biographie, a.a.O., S. 142.

6) ROSSBERG, K. - LEUCHT, G.: Rationalisiert jeder Betrieb für sich allein? in: DA 1965, Heft 3, S. 32.

7) Vgl. RICHTER, H.: Perspektivische Arbeit mit den Neuerern - wichtige Quelle der sozialistischen Rationalisierung, in: DA 1965, Heft 5, S. 26.

8) STEINBRÜCKNER, W.: Die Tätigkeit des Neuererrates als Organ der Gewerkschaften, in: DA 1965, Heft 9, S. 30.

samte Neuererbewegung ausübt", unterstehen¹⁾. Geschäftsführendes Organ des Neuererrates ist sein Ausschuß.

"Er koordiniert die Arbeit der einzelnen Arbeitsgruppen, legt für sie spezielle Aufgaben fest und erarbeitet Empfehlungen an das Gewerkschaftskomitee." 2)

Um die Arbeit dieses Organs zu legitimieren, muß auch die Frage der Verantwortung gelöst werden, die den staatlichen Leitern "keinesfalls" genommen werden soll.

"Mit Hilfe des Neuererrates wurden breitere Kreise der Arbeiter, Angestellten und Angehörigen der Intelligenz in die Neuererbewegung einbezogen und der gewerkschaftliche Einfluß verstärkt." 3)

Dieser Mammutapparat bei einer VVB wird aus zwei Gründen verständlich:

1. Die politische Führung mißt der - kollektiven - Neuerertätigkeit eine außerordentliche Bedeutung bei.
2. Die Gewerkschaftsorgane sehen in der Förderung der Neuererbewegung einmal eine Möglichkeit, auf anderen Gebieten (z.B. durch die Produktionskomitees) verlorenen Einfluß wiederzugewinnen, zum anderen die Chance, ihre hauptsächlichliche Produktionspropaganda aus dem unmittelbaren Leistungssektor "Arbeitsplatz" quantitativ zu verlagern, um so wieder an Prestige zu gewinnen.

"In den zentralen Organen des Staatsapparates ... bestehen Zentrale Büros für die Neuererbewegung (Z-BfN)." 4)

Und in der Staatlichen Plankommission beschäftigt sich eigens eine Abteilung mit "Neuerungen"⁵⁾.

Der BV des FDGB hat als zentrales Organ das "Neuereraktiv beim Bundesvorstand", das der Ingenieur BOWENS leitet⁶⁾.

Die Neuererbewegung - und zwar die der einzelnen wie die der Kollektivneuerer - ist ex definitione Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs. Deshalb wird auch immer wieder ge-

1) STEINBRÜCKNER, W.: Die Tätigkeit des Neuererrates als Organ der Gewerkschaften, a.a.O., S. 30.

2) Ebenda.

3) Ebenda, S. 31.

4) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 531, § 23 Abs. 3 Satz 1.

5) LEHNECKE, J.: Die Arbeits- und Lebensbedingungen in der SBZ, a.a.O., S. 10.

6) Ebenda.

fordert, es sei

"zweifellos notwendig, die Neuererbewegung noch mehr mit dem Wettbewerb zu verschmelzen und innerhalb des Wettbewerbs selbst das kollektive Neuerertum bedeutend stärker zu entwickeln." 1)

Wenn das "insgesamt noch nicht befriedigen kann, so liegt eine der Ursachen hierfür eben darin, daß es die Gewerkschaftsleitungen noch nicht richtig verstanden haben, die Neuererbewegung zum unmittelbaren Bestandteil des Wettbewerbs zu machen." 2)

Es wird behauptet, die Neuererbewegung sei überhaupt "der wichtigste Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs" 3).

Das hat zwei Ursachen: Einmal sollen die Neuerer und Neuererkollektive in der Tat miteinander, sobald sie planorientiert arbeiten, auch um die Erfüllung der Aufgaben des Planes der Neuerer und des PNT wettbewerben; zum anderen bedarf gerade die planorientierte Neuererbewegung, die in den beiden genannten Plandokumenten über Zielpläne verfügt, auch der Planverwirklichungspläne. Plan der Planverwirklichung für die Neuerer ist die Wettbewerbskonzeption. Für die Neuerer ein eigenes derartiges Planwerk zu schaffen, hält man für gar zu aufwendig. Schließlich sei noch erwähnt, daß sich die Bindung an den Wettbewerb als zweckmäßig erwiesen hat, da sowohl mit diesem wie auch mit der Neuererbewegung die gleichen betrieblichen und überbetrieblichen Organe befaßt werden.

Stellt der Wettbewerb den organisatorischen Rahmen für die Neuerer dar, so ist die Gemeinschaftsarbeit die politisch erwünschte Verhaltensweise bei ihrer Tätigkeit. Dem Kollektiv wird der Vorzug gegeben.

Neben der stark forcierten kollektiven Neuerertätigkeit besteht weiterhin die Bewegung einzelner Neuerer, und zwar betrieblich wie überbetrieblich. Teilweise sind diese Neuerer ebenfalls vertraglich gebunden, teils arbeiten sie aus eigenem Antrieb oder der materiellen Anreize wegen an eige-

1) WARNKE, H.: Die technische Revolution und die nächsten Aufgaben der Gewerkschaften, a.a.O., S. 6.

2) WARNKE, H.: Wie der Wettbewerb weitergeht, a.a.O., S. 4.

3) BERGER, R.: Der sozialistische Wettbewerb zu Ehren des VI. Parteitages der SED, a.a.O., S. 4.

nen Ideen. In einer Zeit der verstärkt planmäßigen Ausrichtung des gesamten Leistungsprozesses ist gerade die letzte Gruppe ein Dorn im Auge der Leiter.

"Viele Neuerer sind noch gewöhnt, allein zu knobeln. Ihnen fällt der Weg zur kollektiven Arbeit, das Einordnen in die Ziele und Pläne des Kollektivs noch schwer. In diesen Fällen müssen die Partei- und Gewerkschaftsfunktionäre geduldige Erziehungsarbeit leisten, um alle Kräfte für die ökonomische Stärkung unserer Republik zu gewinnen." 1)

Diese Erziehungsarbeit vollzieht sich vielfach als Kritik. Man gerät dabei offenbar in einen Zwiespalt. Denn ein großer Teil der Arbeitnehmer soll überhaupt erst für die Neuererbewegung gewonnen werden. Viele sind jedoch nicht bereit, sie kollektiv zu beginnen, müssen also zunächst für das individuelle Erfindungs- und Vorschlagswesen gewonnen werden. Quantitativ überwiegt diese Art der Neuerertätigkeit heute noch den kollektiven Teil weit, zumal auch lange Zeit Quantität propagiert wurde. Im VEB Berliner Metallhütten und Halbwerkzeuge hieß es, Ziel sei: "Jeder Kollege reicht einen brauchbaren Verbesserungsvorschlag ein." 2) Auch BERGER verfällt in diese Neuerer-"Tonnenideologie" 3).

Heute ist man teilweise weiter. Nicht mehr die Zahl der Neuerervorschläge sei entscheidend, sondern deren Nutzen 4). Womit aber soll man dann die quantitative Propaganda betreiben? Solange man das individuelle Neuererwesen zur weiteren Einbeziehung der Arbeitnehmer zu brauchen glaubt, selbst wenn die vertragliche Bindung der Neuerer vorherrschend werden sollte, wird auf die Tonnenideologie nicht verzichtet werden können. Die Appelle gegen "ideologische Unklarheiten und die Zersplitterung der Neuererbewegung" 5) deuten aller-

- 1) PÜGGEL, G.: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 144.
- 2) KUMMER, I. - LANDGRAF, W.: Unsere Neuerer helfen die Arbeit erleichtern, in: DA 1963, Heft 1, S. 28.
- 3) Vgl. BERGER, R.: Mit dem sozialistischen Wettbewerb unsere Zukunft gestalten, a.a.O., S. 15.
- 4) GREGOR, K.: Kollektive Neuerertätigkeit beschleunigt den technischen Fortschritt, in: DA 1964, Heft 2, S. 14; vgl. auch BAUMGÄRTEL, H.: Probleme der Neuererbewegung, in: DA 1966, Heft 1, S. 18 f.
- 5) MÜHLMANN, E.: Im sozialistischen Wettbewerb Aufgabenkomplexe des Planes Neue Technik verwirklichen, in: DA 1964, Heft 11, S. 19.

dings darauf hin, daß die kollektive Neuererarbeit weiterhin verstärkt ausgebaut werden soll.

"Als das Typische bildet sich immer stärker heraus, daß sich Werktätige verschiedener Berufe und Fachrichtungen mit Ingenieuren, Technikern und Wissenschaftlern zusammenschließen, um neue Lösungswege zu suchen, auszuarbeiten und für die Praxis zu nutzen." 1)

Erst wenn das "außerhalb der Arbeitsaufgaben, Arbeitspflichten und der zur Verfügung stehenden Kapazität" zusätzlich übernommen wird²⁾, liegt kollektive Neuerertätigkeit vor.

Die Brücke zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit wird hauptsächlich über die sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften geschlagen, deren Status die Neuererkollektive teilweise haben. GREGOR nennt als wichtigste Formen "die Neuererkollektive der Produktionsbrigaden, die Neuererbrigaden, die gesellschaftlichen Konstruktionsbüros, die Arbeits- und Forschungsgemeinschaften"³⁾. Andere Autoren meinen, daß z.B. erst mehrere Neuererkollektive eine sozialistische Arbeitsgemeinschaft zu bilden vermögen⁴⁾. In letzter Zeit sind als besondere Neuererkollektive Rationalisierungsgruppen bzw. -kollektive ins Leben gerufen worden⁵⁾. Die Rationalisierungskollektive, ein Ergebnis der 8. Tagung des BV des FDGB, sollen auf betrieblicher, die Rationalisierungsgruppen bei den Generaldirektoren der VVB eingesetzt werden. Darauf, daß in diesen neuen Gremien Neuererarbeit geleistet wird, haben die Gewerkschaftskomitees bzw. die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen einzuwirken.

Die Neuererkollektive sollen Neuerervereinbarungen abschließen.

Eine sowohl betriebliche als auch überbetriebliche planun-

- 1) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 121.
- 2) BAUMGÄRTEL, H.: Probleme der Neuererbewegung, a.a.O., S. 21.
- 3) GREGOR, K.: Kollektive Neuerertätigkeit beschleunigt den technischen Fortschritt, a.a.O., S. 11.
- 4) FICKEL, G. - STILLER, E.: Sozialistische Arbeitsgemeinschaften und Neuerer im Wettbewerb um wissenschaftlich-technischen Höchststand, in: DA 1963, Heft 2, S. 9.
- 5) HEINTZE, H.: Die sozialistische Rationalisierung geht alle an, a.a.O., S. 22; MUTH, G.: Die Aufgaben der Gewerkschaften im Planjahr 1966 und Probleme der Gewerkschaftsbewegung bis 1970, a.a.O., S. 122.

abhängige und dennoch durchaus nicht spontane Bewegung im Neuererwesen hat seit einiger Zeit das Mißfallen der Spitzenfunktionäre gefunden. Das Soll- und Übersoll-Denken ist in den betrieblichen Leitungen von Staat, Partei und Gewerkschaft so stark verwurzelt, daß immer dann, wenn man glaubt, den zentralen Anforderungen noch etwas schuldig zu sein, Sonderwettbewerbe der Neuerer ins Leben gerufen werden.

Der Fehler ist nicht bei den "ehrgeizigen" Funktionären im Betrieb zu suchen, sondern in den zu unübersichtlichen, zu propagandahaften Anweisungen von oben und in nicht durchdachten Verordnungen, die ungleiche materielle Vergütungen zulassen. Für einen Vorschlag in der Plandiskussion z.B. wird kein Pfennig vergütet, als Neuerervorschlag hingegen bringt er entweder Prämie oder Vergütung. Ist der Vorschlag aufgrund einer Neuerervereinbarung gemacht worden, liegt die Vergütung oftmals noch höher. Schließt der Arbeitnehmer aber einen Prämienvertrag statt einer Neuerervereinbarung ab, könnte die Prämie wiederum höher sein als die Vergütung aus der Vereinbarung. Es ist kein Wunder, wenn deshalb gefordert wird, die kontrollierbare Neuerervereinbarung dem Prämienvertrag vorzuziehen¹⁾.

Gerade beim Neuererwesen gibt es eine große Zahl solcher Unklarheiten wie der Sonderwettbewerbe und ihrer Folgeerscheinungen, ein Beleg dafür, daß das System materieller Anreize nach wie vor große Lücken aufweist.

3. Aufgaben der Neuerer sowie Inhalt und Funktionen der Neuererbewegung

Gesetzliche Grundlage für die Neuererbewegung sind einerseits die bereits mehrfach erwähnte NeuererVO von 1963 und ihre Durchführungsbestimmungen²⁾, dazu das Patentgesetz für die DDR, vom 6. 9. 1950, i.d.F. des Änderungsgesetzes, vom 31. 7. 1963³⁾ und damit zusammenhängende Bestimmungen; ande-

- 1) HEMMERLING, J.: Die Neuerer und ihr materielles Interesse, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 12, S. 31.
- 2) GB1. DDR, a.a.O., S. 525 ff.; vgl. auch die Aufstellung bei HEMMERLING, J.: Mit den Neuerern zum wissenschaftlich-technischen Höchststand, a.a.O., S. 312 ff.
- 3) GB1. DDR, Teil I/1963, S. 121 ff.

rerseits wird auch im GBA der Neuererbewegung ein Abschnitt gewidmet¹⁾. Nach § 19 GBA scheinen die Gewerkschaftsorgane für die Neuererbewegung nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Sie werden im Gegensatz zu anderen Instrumenten nicht erwähnt. Lediglich unter den Aufgabenbereichen der BGL heißt es, sie hätten "insbesondere das Recht: ... die Neuerermethoden durchzusetzen, die Vorschläge der Werktätigen zu fördern ..." ²⁾.

Wenn von Aufgaben der Neuerer gesprochen wird, sind darunter nur plangerechte Aufgaben, also Aufgaben, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Planverwirklichung stehen, zu verstehen. Von ihren Aufgaben her hat sich die Neuererbewegung in ihrer Entwicklung daher grundsätzlich gewandelt. Lange Zeit konnte sie "planlos" organisiert werden, da sie "besonders auf die bessere Ausnutzung und die Vervollkommnung der vorhandenen Produktionsmittel gerichtet war" ³⁾. Erst später wurde die planmäßige "Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zu ihrem Hauptanliegen" ⁴⁾. Seitdem sollen sich ihre Aufgaben in steigendem Maße aus den ihrer Arbeit vorgegebenen Plänen: dem PNT und dem Plan der Aufgaben für die Neuerer, ergeben.

Drei Forderungen werden an die Tätigkeit der Neuererkollektive gestellt:

Die "wichtigste besteht darin, daß immer mehr Neuererkollektive ... ihre Aufgabe erst als beendet ansehen, wenn ihre Vorschläge verwirklicht sind und genutzt werden. Zweitens arbeiten Arbeiterklasse und Intelligenz in wachsendem Maße auf der Grundlage des Plans Neue Technik zusammen und schließen Neuerervereinbarungen ab, in denen die exakte Aufgabenstellung, der erwartete ökonomische Nutzen, die Verpflichtungen des Kollektivs und der Werkleitung sowie die konkreten Bedingungen der materiellen Anerkennung der Neuererleistungen festgelegt werden. Schließlich zeigt sich, daß sich die Neuerer qualifizieren, um ihre Aufgaben erfüllen zu können." ⁵⁾

1) GBA, in: GB1. DDR, a.a.O., S. 32, § 19.

2) Ebenda, S. 31, § 12 Abs. 2 Ziffer 2.

3) FALK, W. - BARTHEL, H.: Kleine Geschichte einer großen Bewegung, a.a.O., S. 114.

4) Ebenda.

5) GERISCH, R. - HAUSTEIN, H.-D.: Die Neuerer und das neue ökonomische System, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 7, S. 31.

Die Aufgaben der Neuerer werden immer mehr der unmittelbaren Leistungssphäre entzogen, und zwar zugunsten der leistungsvorbereitenden Phase. Die gewährten Prämien wirken sich langfristig aus, indem sie zwar zunächst Neuerungen stimulieren, später aber die Produktionsleistung erhöhen.

Heute ist man von der Wirksamkeit der Neuererbewegung zur Entwicklung einer höheren Arbeitsproduktivität und zur Senkung der Kosten allgemein überzeugt. Der Neuererbewegung in der Industrie wird dabei eine besondere Bedeutung beigemessen¹⁾. Das führt man zwar darauf zurück, "daß in der Industrie der größte Teil der fortschrittlichsten Klasse, der Arbeiterklasse konzentriert ist"²⁾. Man begründet es also wieder einmal ideologisch. Realiter zwingt aber der teilweise krasse Rückstand der DDR-Industrie geradezu zu Neuerungen. Mit falschem Pathos weist man nicht bestehende Versuche von sich, die "die Neuererbewegung als eine Art 'technischer Kleingärtnerei' abstempeln wollen"³⁾. Sie sei "ihrem Wesen nach auf die Weiterentwicklung der bestehenden Technik gerichtet"⁴⁾. Vergleicht man sie allein quantitativ mit dem betrieblichen Vorschlagswesen in westlichen Ländern - exakte Vergleiche sind allerdings nicht möglich -, ist sie durchaus ernst zu nehmen. Unter diesem Aspekt wird klarer, warum man fordert:

"Die Gewerkschaftsleitungen müssen stärker dafür eintreten, daß die Neuerer in die Leitung der Produktion wirk-samer einbezogen, ihre Ideen zum Bestandteil des Planes und sie selbst an größere Aufgaben herangeführt und qualifiziert werden." 5)

Man vermutet in der Neuererbewegung starke Reserven.

Kummer bereitet der SED bzw. ihren Technokraten die ideologische Funktion. Denn so wenig die Neuererbewegung und gerade die der Kollektive von der sozialistischen Gemeinschafts-

- 1) Vgl. HERZOG, H.: Die Neuererbewegung in der Industrie, a.a.O., S. 6.
- 2) Ebenda, S. 7.
- 3) BERGER, R.: Wie geht es im Wettbewerb weiter? a.a.O., S. 5.
- 4) GERISCH, R. - HAUSTEIN, H.-D.: Die Neuerer und das neue ökonomische System, a.a.O., S. 29.
- 5) Mit den Gewerkschaftswahlen eine Wende in der Arbeit mit den Menschen vollziehen, in: DA 1965, Heft 3, S. 3.

arbeit getrennt werden kann und soll, kann und soll diese nicht vom Prinzip der materiellen Interessierung getrennt werden, das wiederum mit der Neuererbewegung verknüpft ist. Aus diesem Dreiecksverhältnis - weitere Instrumente können hinzukommen - entstehen Situationen, die weder der Neuererbewegung und ihrem Ziel noch der Gemeinschaftsarbeit zuträglich sind:

"Die Förderung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit in der Neuererbewegung durch die materielle Interessiertheit erfolgt teilweise auf Kosten der Anforderungen, die wir an eine Neuererleistung stellen müssen. So stehen den gezahlten Prämien teilweise keine echten Neuererleistungen gegenüber, z.B. wird normale kooperative Arbeit zwischen produktionsvorbereitenden Bereichen als sozialistische Arbeitsgemeinschaften deklariert, durch Vereinbarungen gebunden und prämiert. ... Diese Praxis mindert nicht nur unsere ökonomischen Ergebnisse, sie drückt auf die sozialistische Arbeitsmoral und die Autorität der Neuererbewegung selbst." 1)

Zwar ist man über ein Unbehagen nicht hinausgekommen. Der Ausweg wird in einer weiterhin verschärften Kontrolle bestehen. Aber hier drängt sich der Eindruck auf, als ließe man die Gemeinschaftsarbeit ganz gern fallen, solange sie den Leistungsanspruch der politischen Führung stört.

4. Die Leistungsbeeinflussung in der Neuererbewegung

Neuerungen vermögen die Arbeitsproduktivität zu steigern, die Effizienz der Arbeitskraft zu erhöhen, indem neue Maschinen oder Methoden die Produktion ergiebiger gestalten oder Verbesserungen in der Arbeitsorganisation und am Arbeitsplatz dem Arbeiter ein kontinuierlicheres Arbeiten ermöglichen oder ihn vor Unfallgefahren besser schützen. Deshalb muß die Neuererbewegung stimuliert werden. Das geschieht auf immateriellem und materiellem Wege. Darüber hinaus versucht man, den "Triebkräften", die zur Teilnahme der Arbeitnehmer an der Neuererbewegung führen, nachzuspüren.

Derzeit liegen eine Reihe von Untersuchungen vor, die sich mit dem Fragenkomplex "Triebkräfte der Neuererbewegung" ein-

1) GERISCH, R. - HAUSTEIN, H.-D.: Die Neuerer und das neue ökonomische System, a.a.O., S. 37.

gehend beschäftigen. Sie sind allerdings nur bedingt vergleichbar, da sie von unterschiedlichen Fragestellungen ausgehen. Aus den Erkenntnissen zweier Autoren werden

"folgende Faktoren als wesentliche Triebkräfte der Werk-tätigen zur Neuerertätigkeit angesehen ...: die klare gesellschaftliche und persönliche Zielstellung und das Einverständnis mit diesen Zielen, das materielle Interesse, das Streben nach Zeitersparnis und Arbeitserleichterung, das Bedürfnis N e u e s zu entdecken, die schöpferische Neugier des arbeitenden Menschen, das Streben nach Anerkennung und Geltung im Kollektiv, der natürliche Stolz auf das Geschaffene, das Vorbild des Leiters und die Atmosphäre im Kollektiv." 1)

Zumindest in der Rangfolge dürften diese "Triebkräfte" nicht repräsentativ sein. Nach der "Quelle der Anregungen für Verbesserungsvorschläge bzw. Erfindungen" befragt, gaben 138 Neuerer aus 3 VEB 207 Antworten, die sich wie folgt aufgliedern:

- 64 %: "Persönliche unmittelbare Erfahrungen und Eindrücke der täglichen Arbeit."
- 11 %: "Aus kollektiver Beratung, Erfahrungsaustausch, Plan-diskussion usw."
- 9 %: "Hinweise der Arbeitskollektive"
- 7 %: "Aufgabenstellung des Meisters"
- 4 %: "Plan der Aufgaben für die Neuerer"
- 4 %: "Studium von Fachliteratur" und
- 1 %: "Sendungen des Rundfunks und des Fernsehens, Meldun-gen der Presse." 2)

Trotz der unterschiedlichen wie auch jeweils einseitigen Fragestellung wird deutlich, daß die "gesellschaftliche Ziel-stellung" und das "Einverständnis mit diesen Zielen" durch-aus nicht die Spitzenposition einnehmen. Sehr deutlich wird auch, wie gering bislang der Anteil der direkt aus dem Plan der Aufgaben für die Neuerer entnommenen Aufgaben an der Gesamtzahl der Motive ist. Die Aufzählung der Motive kommt einem propagandistischen Interesse entgegen, die Arbeitneh-mer auf sie möglicherweise bewegende Anreize hinzuweisen. Überzeugen kann sie jedoch nicht. Das gelingt HEMMERLING eher, wenn er sagt:

- 1) GERISCH, R. - HAUSTEIN, H.-D.: Die Neuerer und das neue ökonomische System, a.a.O., S. 36.
- 2) WEIDIG, R.: Neuerer in der technischen Revolution, Ber-lin (-Ost) 1965, S. 105. Die v.-H.-Sätze wurden auf der Grundlage der dort vorgegebenen Daten berechnet.

"Es gehört zur Kunst der sozialistischen Wirtschaftsleitung und Menschenführung, die persönlichen Antriebe der Werktätigen für die Durchsetzung der gesellschaftlichen Erfordernisse und Interessen bewußt zu nutzen." 1)

Diese Kunst wird recht phantasievoll entwickelt, so, wenn man bereits bei der Jugend beginnt, ihre Interessen in diese Richtung zu lenken. Man rief u.a. die "Messen der Meister von Morgen" (MMM) ins Leben und organisierte sie seit 1958 auf DDR-Ebene²⁾. Diese Bewegung ist zu vergleichen mit dem Aufruf der Illustrierten "Stern" für die Bundesrepublik Deutschland "Jugend forscht".

In den erwähnten "Triebkräften" lassen sich eine Reihe von immateriellen Anreizen, vor allem als Sozialprestige, als persönliche Befriedigung usw. nachweisen. Ein weiterer Teil immaterieller, moralischer Anreize ist bereits im Zusammenhang mit dem sozialistischen Wettbewerb erörtert worden, so die Neuererecken, die Ehrentage, wie der "Tag der Neuerer". Gerade der Tag der Neuerer, an dem die betrieblichen Neuerer im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses stehen sollen, wird weiterhin gepflegt.

Seit 1963 begeht man im VEB Transformatorenwerk "Karl Liebknecht", Berlin, diesen Tag

"monatlich in den einzelnen Betriebsteilen Einen Tag im Monat befassen sich Leitungen und Funktionäre ausschließlich mit der Entwicklung und Verbesserung der Neuerertätigkeit. Betriebsleiter, Parteisekretär und AGL-Vorsitzender lassen sich von den verantwortlichen Funktionären über die Entwicklung der Neuerertätigkeit in den vergangenen vier Wochen berichten." 3)

Offenbar werden hier Anreize und Kontrollen eng miteinander verbunden. Man versucht, auch die moralischen Anreize stärker kontrollierbar zu gestalten. Das zeigt sich am "Neuererpaß", der entsprechend der NeuererVO geschaffen worden ist, wo im übrigen eine Reihe anderer immaterieller Anreize wie staatliche Auszeichnungen, öffentliche Ehrungen, Urkunden, Anerkennungsschreiben und eben Neuerer- und Ratio-

- 1) HEMMERLING, J.: Die Neuerer und ihr materielles Interesse, a.a.O., S. 29.
- 2) MILLER, R. - HOPPE, G.: Arbeit - Gemeinschaft - Persönlichkeit, a.a.O., S. 119.
- 3) SAHR, S.: Wissenschaftlich leiten - den 6. FDGB-Kongreß schöpferisch auswerten, a.a.O., S. 555.

nalisatorenpässe gesetzlich gefordert wird¹⁾).

"Der einheitliche Neuererpaß ... ist eine Art technisch-schöpferisches Konto des Neuerers für seinen Beitrag zur Erfüllung der Wettbewerbsverpflichtungen des sozialistischen Kollektivs. In ihm werden der ökonomische Nutzeffekt und die materiellen Vergütungen sowie Auszeichnungen für persönliche Neuererbeiträge ausgewiesen. ... Auszeichnungswürdig in Form des Neuererpasses ist ein Neuerer, wenn ihn die Gewerkschaftsmitglieder seiner Brigade, seines Produktions- und Verwaltungskollektivs oder Konstruktionsbüros, d.h. des Kollektivs, in dem er beruflich tätig ist, für die Anerkennung mit dem Neuererpaß vorschlagen und somit moralisch unterstützen. Die Auszeichnung bedarf der Bestätigung durch den Leiter des Betriebes und der BGL." 2)

Man traut dabei den "moralischen Hebeln" die gleiche Bedeutung wie den materiellen zu. Auch für deren beider Verbindung ist der Neuererpaß geschaffen worden, "dem vom Sekretariat des Bundesvorstandes des FDGB und vom Amt für Erfindungs- und Patentwesen zugestimmt wurde"³⁾.

Im Gegensatz zu den immateriellen ist ein Teil der materiellen Anreize, die Vergütungen, in der NeuererVO exakt geregelt. Gleichgültig, ob es sich um betriebliche Vorschläge oder um patentreife Erfindungen handelt, werden dafür nur einmalige Zahlungen geleistet⁴⁾. Ein Anspruch auf Dauernutzung der Neuerung bzw. Erfindung besteht nicht. Der Vergütung wird der "errechnete oder geschätzte Nutzen eines Benutzungsjahres" zugrunde gelegt⁵⁾. Von diesem Nutzen wird dem Arbeitnehmer, je nachdem ob es sich um eine Erfindung (Patent) oder um eine bloße Neuerung handelt, ein bestimmter höherer oder minderer Prozentsatz ausgezahlt⁶⁾. Neuerervereinbarungen erfahren insofern eine Förderung, als die sie abschließenden Neuerer einen Zuschlag von 15 % erhalten⁷⁾. Darüber hinaus können weitere Zuschläge gezahlt⁸⁾ oder die Vergütungen, allerdings höchstens bis zum Dreifachen, er-

1) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 531 f., §§ 24 f.

2) HARTMANN, H.: Der Neuererpaß, in: Tribüne, Nr. 243 v. 20. 10. 1964, S. 4.

3) HARTMANN, H.: Neuererbewegung wirksamer mit ökonomischen Mitteln leiten, in: DA 1965, Heft 4, S. 31.

4) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 532, § 26 Abs. 1 Satz 1.

5) Ebenda, § 27 Abs. 1 Satz 1.

6) Ebenda, S. 536, Anlagen 1 u. 2.

7) Ebenda, S. 532, § 28 Abs. 1 Satz 1.

8) Ebenda, § 28 Abs. 2.

hört werden¹⁾. Entsprechendes gilt für die Realisierung von Neuerungen²⁾. Nur wenn die Neuerung erfolgreich eingeführt wird, hat der Neuerer Anspruch auf den Ersatz ihm entstandener nachweisbarer Ausgaben.

Die Bestimmungen sind relativ klar. Jedoch kann sowohl bei den geschätzten Nutzen wie auch im Ermessensbereich der Leiter erheblich manipuliert werden, was offenbar auch regelmäßig geschieht, so daß es immer wieder vorkommt, daß für normale Arbeitspflichten Neuerervergütungen gezahlt werden.

Hin und wieder wird die Forderung laut, der Neuerer solle nicht unbedingt nach dem Nutzen der Neuerung Vergütung erhalten³⁾.

Nach § 25 der NeuererVO⁴⁾, aber auch im Rahmen des Wettbewerbs können zudem oder statt dessen Prämien an die Neuerer gezahlt werden. Die Prämierung selbst wird in der VO nicht geregelt, so daß hier ein weiterer Spielraum für die betrieblich-administrative materielle Leistungsbeeinflussung bestehen bleibt. Daran wird allerdings auch Kritik geübt:

"Die ökonomischen Hebel werden aber gerade in der Neuererbewegung sehr lückenhaft und voneinander isoliert angewandt." 5)

Das ist nichts anderes als eine Begleiterscheinung, wenn staatliche Aufgaben versuchsweise delegiert werden, ohne gleichzeitig straffe Verantwortlichkeiten, verbunden mit den entsprechenden Kontrollmaßnahmen zu schaffen.

5. Neuererbewegung und die Aufgaben der Gewerkschaftsorgane

Wenn auch festgestellt worden ist, daß die Gewerkschaftsorgane die Neuererbewegung im Gegensatz zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit und zum Wettbewerb nicht zu organisieren haben, eben weil die Arbeit mit den Neuerern im wesentlichen fachlich ausgerichtet ist, die Gewerkschaft aber

1) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 532, § 31.

2) Ebenda, § 30.

3) HEMMERLING, J.: Die Neuerer und ihr materielles Interesse, a.a.O., S. 27.

4) NeuererVO, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 532, § 25.

5) ROSSBERG, K. - LEUCHT, G.: Rationalisiert jeder Betrieb für sich allein? a.a.O., S. 31.

hauptsächlich ideologische, verwaltende und kontrollierende Aufgaben hat, sind ihr hier doch eine ganze Reihe stimulierender Funktionen, teils Anreize, teils Kontrollen, aufgetragen worden.

"Von allen Gewerkschaftsleitungen verlangt die in der technischen Revolution wachsende Bedeutung der Neuerertätigkeit, daß sie dazu übergehen, die Neuererbewegung wissenschaftlich zu leiten" 1) -

gemeint ist damit wohl entweder die Kunst, sie leiten zu helfen, oder es könnte deutlich werden, was unter Leiten zu verstehen ist.

Wie ist diese mögliche Leitungshilfe zu verstehen? Ideologisch haben die Gewerkschaftsorgane in der Neuererbewegung die gleichen Funktionen inne wie bei der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit²⁾. Auf diese Aufgaben in Verbindung mit Gemeinschaftsarbeit und Wettbewerb weist besonders BERGER hin³⁾. Die Gewerkschaftsorgane müssen demnach auch hier ihrer massenpolitischen Arbeit genügen⁴⁾.

Im ökonomischen Bereich muß, wenn bei der Organisierung von Neuerungen der Gewerkschaft nur geringe Betätigungsmöglichkeiten bleiben, die Aufgabe der BGL und ihrer Organe hauptsächlich sein zu kontrollieren. Zum einen sind die Neuerer selbst zu kontrollieren. Es ist gewerkschaftliche Aufgabe, dafür zu sorgen, daß hohe Ziele auch verwirklicht werden - also eine die Leistung antreibende Funktion⁵⁾. Mehr noch:

"Die Gewerkschaftsleitungen dürfen sich nicht mehr darauf beschränken, operativ einzelnen Vorschlägen 'nachzujagen'. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, die ökonomischen Bedingungen zu analysieren, die der Verbreitung oder Nichtverbreitung von Vorschlägen zugrunde liegen"6)

Die Funktionäre finden damit eines ihrer Betätigungsfelder erst, wenn die Neuerer in die Produktion eingeführt werden

1) HARTMANN, H.: Neuererbewegung wirksamer mit ökonomischen Mitteln leiten, a.a.O., S. 30.

2) Vgl. ebenda.

3) BERGER, R.: Neuerer und technische Revolution, a.a.O., S. 25.

4) ROSSBERG, K. - LEUCHT, G.: Rationalisiert jeder Betrieb für sich allein? a.a.O., S. 31.

5) GREGOR, K.: Kollektive Neuerertätigkeit beschleunigt den technischen Fortschritt, a.a.O., S. 14.

6) ROSSBERG, K. - LEUCHT, G.: Rationalisiert jeder Betrieb für sich allein? a.a.O., S. 33.

soll. Damit sind sie aber wieder dem unmittelbaren Leistungsprozeß integriert, denn:

"Es gehört zu den Aufgaben der Gewerkschaften, die Beseitigung von Hemmnissen, die den Neuerermethoden im Wege stehen, zu fordern." 1)

Zum anderen, und hier sieht es so aus, als nähmen sie eine echte Interessen vertretende Funktion für die Arbeitnehmer wahr, "muß jede Gewerkschaftsleitung für die Neuerer Partei ergreifen ...". 2). Denn:

"Jene Gewerkschaftsleitungen handeln im Interesse der Neuerer und der ganzen Gesellschaft, die bei den staatlichen Leitern dahin wirken, daß entsprechend der Neuererverordnung die gebührende materielle und moralische Anerkennung der Neuererleistung erfolgt." 3)

Das aber bedeutet, daß die Neuerer "eine weit höhere materielle Anerkennung als bisher erhalten" müssen 4).

Nichts kann die Bedeutung, die die politische Führung der Neuererbewegung beimißt, besser unterstreichen als die Tatsache, daß einmal die individuellen Interessen der Neuerer so gut wie überhaupt nicht durch die gesellschaftlichen Interessen gefiltert werden, daß aber zum anderen die Gewerkschaft so konsequent und nachhaltig aufgefordert wird, sich für höhere Vergütungen bzw. Prämien, als sie bisher gezahlt worden sind, einzusetzen. Sowohl für die Gewerkschaft als auch für den Leistungsprozeß selbst dürfte die Neuererbewegung damit im Leistungssystem der DDR einzig dastehen.

§ 4 Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion

Die bisher behandelten Instrumente, der sozialistische Wettbewerb, die Gemeinschaftsarbeit und die Neuererbewegung, zeichnen sich dadurch aus, daß sie Leistungen durch Anreize stimulieren wollen. Sie enthalten zwar ein außerordentlich starkes Kontrollen bewirkendes Element, besonders dort, wo mit materiellen Interessen gearbeitet wird. Da aber kein

- 1) EMMRICH, R.: Aufgaben und Struktur der Abteilung Arbeit in den volkseigenen Betrieben, Berlin (-Ost) 1957, S. 89.
- 2) ROSSBERG, K. - LEUCHT, G.: Rationalisiert jeder Betrieb für sich allein? a.a.O., S. 33.
- 3) HARTMANN, H.: Neuererbewegung wirksamer mit ökonomischen Mitteln leiten, a.a.O., S. 31.
- 4) HEINTZE, H.: Die sozialistische Rationalisierung geht alle an, a.a.O., S. 23.

"in sich geschlossenes System ökonomischer Hebel" besteht, solange mit einem hohen Anteil immaterieller Anreize gearbeitet wird, auch nicht bestehen kann, müssen Möglichkeiten geschaffen werden, zusätzliche Kontrollen durchzuführen. Zu diesem Zweck haben sich die sowjetsozialistischen Ordnungen - so auch die DDR - nach dem Vorbild der Sowjetunion eigene Kontrollorgane aufgebaut, deren Ziel und Aufgabe eine umfassende Kontrolle möglichst aller gesellschaftlichen, vor allem aber der ökonomischen Bereiche ist.

Ist es bei den bisher behandelten und den noch folgenden Instrumenten so, daß die Anreize, um sie wirksam einsetzen zu können, Kontrollen erfordern, handelt es sich bei den speziellen Kontrollorganen um Instrumente der politischen Führung, die dadurch, daß sie kontrollieren, erst Anreize bewirken.

In Ordnungen mit weitgehend zentraler Planung und Lenkung des Wirtschaftsprozesses, was gleichzeitig zentrale Verfügungsgewalt über die denkbaren Eigentumsformen einschließt, wirken Kontrollen aus der und durch die Ordnung nur in äußerst geringem Maße. Daher müssen gleichzeitig mit einem System von anreizenden Leistungseinflüssen auch kontrollierende Leistungseinflüsse als administrative Instrumente eingebaut werden. Diese sollen gleichfalls systemartig zusammengefaßt und, wenn irgend möglich, mit den Anreizen wirksam verbunden und verzahnt werden.

Im sowjetsozialistischen System der DDR ist das nicht anders. Man nimmt in Kauf, daß die Kontrollen Abwehrscheinungen bei den Leistenden wecken, eine Erkenntnis, die nicht erst seit den "human-relations"-Experimenten des "Relay Assembly Test Room"¹⁾ als bewiesen gilt. Man muß diese negativen Erscheinungen in Kauf nehmen, um die Vielzahl ökonomischer Prozesse und die Vielzahl der mit diesen Prozessen verbundenen Interessen leidlich im Griff behalten und lenken zu können. Den Ressentiments gegen die administrierten Kontrollen versucht man propagandistisch entgegenzutreten:

1) Vgl. LIPFERT, H.: Kooperation und Leistungswettbewerb im Betrieb, a.a.O., S. 4.

"Kontrolle ist nicht Mißtrauen, und sie ist nichts Fremdes, Außergewöhnliches, sondern eine ganz normale, äußerst nützliche Aufgabe jedes Bürgers." 1)

1. Formen der Kontrolle in sowjetsozialistischen Ordnungen

Nach dem sowjetischen Vorbild wird in der DDR zwischen staatlicher und gesellschaftlicher Kontrolle unterschieden. Staatliche Kontrolle ist dabei die kontrollierende Tätigkeit der als Staatsorgane deklarierten Institutionen; gesellschaftliche Kontrolle ist die der als gesellschaftliche Organe deklarierten Institutionen und Instrumente. Wer aber bestimmt, was staatliche bzw. gesellschaftliche Kontrolle zu sein hat? Wer anders kann das in einer zentral gelenkten Ordnung von Gesellschaft und Wirtschaft festlegen als die politische Führung, in der DDR also die SED durch ihr ZK bzw. das Politbüro? Und diese politische Führung ist zugleich Staatsführung. Demzufolge legt der Staat selbst fest, was staatliche bzw. was gesellschaftliche Kontrolle zu sein hat. Von daher ist die "enge Verbindung (der gesellschaftlichen Kontrolle) zur staatlichen Kontrolle"²⁾ zu verstehen. Deshalb kann auch gesagt werden: "Die einzige kontrollierende Instanz ist der Staat durch seine Bürokratie, die alle Kontrollaufgaben allein bewältigen muß."³⁾ Vom Ursprung der Kontrolle her besteht demnach kein Unterschied zwischen der gesellschaftlichen und der staatlichen Aufgabe. Die politische Führung läßt andererseits nicht zu, daß sie selbst der Kontrolle unterzogen wird. Beide vorgestellten Formen richten sich an die vornehmlich im Leistungsprozeß stehenden abhängigen Staatsbürger. Auch von daher kann kein Unterschied zwischen beiden Formen der Kontrolle festgestellt werden.

1) MATTHES, H.: Wahlen, Wirtschaft und Volkskontrolle, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 37, S. 5.

2) EMMRICH, R. - SARODNICK, G.: Gesellschaftliche Kontrolle des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, in: DA 1962, Heft 5, S. 29.

3) HENSEL, K.P.: Demokratie und Wirtschaftsordnung, in: Grundfragen der freiheitlichen Demokratie (Masch.schr.), Reinhardswaldschule 1961, S. 44. HOFMANN kommt zu einem ähnlichen Schluß, wenn er feststellt, daß die Kontrolle von unten in der UdSSR "inkompetent" werde. HOFMANN, W.: Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, a.a.O., S. 291.

Der Unterschied besteht einzig und allein in den Methoden, die beiden Formen der Kontrolle eigen und von deren Trägern anzuwenden sind.

Der gesellschaftlichen Kontrolle steht dabei ein breiteres Instrumentarium zur Verfügung als der - offenbar auf den direkten, straff organisierten Staatsapparat beschränkten - staatlichen Kontrolle. Auch dürfte sie in höherem Maße variabel und anpassungsfähiger sein, so daß der Staat auf die gesellschaftliche Kontrolle als Ergänzung zur staatlichen angewiesen ist.

Der direkten staatlichen Kontrolle bedarf es einmal wegen der notwendigen organisatorischen Einheit von Planung und Planverwirklichung, zum anderen, weil die gesellschaftliche Kontrolle zwar anpassungsfähiger, aber auch unsicherer, von unten beeinflubarer als der eigene autoritativere Kontrollapparat ist.

"Wissenschaftlich fundierte Planung und Leitung bedingen ständig genaue Kontrolle des Wirtschaftsablaufs - sowohl mit ökonomischen Mitteln, in der täglichen Arbeit jedes Leiters, als auch durch umfassende Volkskontrolle." 1)

Die gesellschaftliche Kontrolle soll demnach Kontrolle aller durch alle sein. Da dies aber nicht ohne weiteres realisierbar wird, muß sie weitgehend institutionalisiert werden. Damit wird die gesellschaftliche Kontrolle zur Kontrolle der gesellschaftlichen Organisationen übereinander, über die Mitglieder und über die unteren Staatsorgane, die wiederum auch die gesellschaftliche Kontrolle zu kontrollieren haben. Daraus ergibt sich das System politischer und ökonomischer als staatlicher und gesellschaftlicher Kontrollen.

Aufgaben und Ziel der gesellschaftlichen Kontrolle in der DDR haben sich durch das neue ökonomische System nicht geändert. Man ist heute mehr denn je auf sie angewiesen. Aber ein großer Teil der bislang gesellschaftlichen Kontrolle ist mit der staatlichen Kontrolle verschmolzen worden. Nicht von ungefähr wurde beinahe gleichzeitig mit dem NÖSPL die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion ins Leben gerufen.

1) MATTHES, H.: Wahlen, Wirtschaft und Volkskontrolle, a.a.O., S. 4.

Die gesellschaftliche Kontrolle ist sowohl ökonomisches als auch ideologisches Mittel, dessen Massencharakter hervorgehoben wird. Sie hat sowohl ökonomische als auch ideologische Funktionen im Rahmen der Massenbewegung zu erfüllen.

Sie wird nach dem Prinzip des demokratischen Zentralismus und "konsequent nach dem Produktionsprinzip" durchgeführt¹⁾

Die eigentliche Form der als g e s e l l s c h a f t - l i c h deklarierten Kontrolle, die von den gesellschaftlichen, also den Massenorganisationen getragen wird, ist die "gesamtgesellschaftliche" bzw. gegenseitige Kontrolle²⁾ Diese wieder wird, durch Organe gestützt, als Volkskontrolle propagiert. Innerhalb dieser Volkskontrolle kann zwischen Organen unterschieden werden, deren Hauptaufgabe die Kontrolle ist, und solchen, die kontrollierend neben ihren eigentlichen Funktionen tätig werden müssen. Zu letzteren gehören fast alle Leistungsinstrumente und -organe, besonders aber die, an denen Gewerkschaftsleitungen mitzuwirken haben. "Im Grunde genommen enthalten fast alle Gebiete der Gewerkschaftsarbeit Kontrolltätigkeit," ³⁾ Deshalb kann gesagt werden, daß die Gewerkschaft in der DDR, und das nicht nur erzieherisch, einer der Hauptträger der gesellschaftlichen Volkskontrolle ist. Organisatorisch scheint sie allerdings in den ausschließlich Kontrolle betreibenden Organen an Einfluß verloren zu haben.

2. Ursprung und Entwicklung der gesellschaftlichen Kontrolle

Wie die meisten Instrumente, die dem Leistungsprozeß höhere Effizienz verleihen sollen, wird die gesellschaftliche Kontrolle auf die Klassiker MARX und LENIN zurückgeführt. Nach MARX gilt:

- 1) MATTHES, H.: Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion - Ausdruck der weiteren Entwicklung der sozialistischen Demokratie, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 12, S. 21.
- 2) JONUSCHEIT, K.H.: Gesellschaftliche Kontrolle - Teil des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 8, S. 24; SONNTAG, E.: Gewerkschaften und Volkskontrolle, Berlin (-Ost) 1964, S. 32 ff.
- 3) KRÜGER, F.: Was heißt gesellschaftliche Kontrolle? in: DA 1962, Heft 3, S. 33.

"Nur wo die Produktion unter wirklich vorherbestimmender Kontrolle der Gesellschaft steht, schafft die Gesellschaft den Zusammenhang zwischen dem Umfang der gesellschaftlichen Arbeitszeit, verwandt auf die Produktion bestimmter Artikel, und dem Umfang des durch diese Artikel zu befriedigenden gesellschaftlichen Bedürfnisses." 1)

Nur wird dabei übersehen, daß dieser Satz von MARX im Zusammenhang mit dem "kapitalistischen" Wettbewerb geschrieben worden ist und weiter nichts als seine Vorstellung von der Kontrolle durch die Marktgegensseite wiedergibt. LENIN hingegen bezieht sich auf die administrative Kontrolle:

"Rechnungsführung und Kontrolle - das ist das wichtigste, was zum 'Ingangsetzen', zum richtigen Funktionieren der kommunistischen Gesellschaft in ihrer ersten Phase erforderlich ist." 2)

Von LENIN stammt auch der Begriff der "Arbeiter-und-Bauern-Inspektion", zu der er "die gesamte Masse der Werktätigen, sowohl die Männer als auch insbesondere die Frauen" heranzuziehen verlangte³⁾. Doch im wesentlichen zielen seine Prinzipien auf die Partei- und Staatskontrolle ab⁴⁾, nicht auf die Kontrolle gesellschaftlicher Organisationen.

Die gesellschaftliche Kontrolle als Arbeiter-, später als Volkskontrolle unter der Obhut zunächst der Gewerkschaft, dann aber nur noch durch deren Mitarbeit ist erst nach LENINs Tod entwickelt worden. Sie mußte entwickelt werden, um die Partei im Blickfeld der Öffentlichkeit zurücktreten zu lassen. Im übrigen entsprach die neue Form auch besser der "Arbeiter-und-Bauern-Macht", in der der Staat

"mit allen seinen Einrichtungen den Interessen der werktätigen Menschen dient. Daraus ist es auch erklärlich, daß nur unter diesen Bedingungen eine vielseitige Arbeiterkontrolle zur systematischen Verbesserung der Lebenslage der Werktätigen und der gesamten Bevölkerung entwickelt werden kann." 5)

- 1) MARX, K.: Das Kapital, Band III, 7. Aufl., Berlin (-Ost) 1959, S. 213.
- 2) LENIN, W.I.: Aus der Broschüre "Staat und Revolution", in: LENIN, W.I.: Über die Arbeitsgesetzgebung, a.a.O., S. 256.
- 3) LENIN, W.I.: Ges. Werke, Band 30, S. 290.
- 4) Vgl. MATTHES, H.: Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion - Ausdruck der weiteren Entwicklung der sozialistischen Demokratie, a.a.O., S. 16.
- 5) SONNTAG, E.: Über die Arbeiterkontrolle der Gewerkschaften, Berlin (-Ost) 1954, S. 19.

Die beiden Formen der staatlichen und gesellschaftlichen Kontrolle bestehen,

"weil kein ökonomisches System der Planung so vollkommen sein kann, daß es die Verletzung der gesamtstaatlichen Interessen in jedem Einzelfall von vornherein verhindert" 1).

Neben dieser die eingestandene Unvollkommenheit der staatlichen Pläne korrigierenden Funktion der Kontrolle ist sie

"ein wichtiges Mittel, um die ökonomischen Gesetze des Sozialismus wirkungsvoll durchzusetzen und jeglichen Selbstlauf zu vermeiden" 2).

Hier wie da, in der Verwirklichung unvollkommener Pläne wie bei den nicht von sich aus wirkenden ökonomischen "Gesetzen" ist es notwendig, u.a. durch Kontrolle den einheitlichen Willen der politischen Führung, an dem sich das ganze gesellschaftliche Leben zu orientieren hat, der mit den "gesamtgesellschaftlichen Interessen"³⁾ identifiziert wird, durchzusetzen.

Wünschenswert ist dafür ein einheitlicher Kontrollapparat, eine straffere Organisation, bei dem bzw. der nicht nur staatliche und gewerkschaftliche Kontrollorgane Hand in Hand arbeiten⁴⁾, sondern in dem die staatliche mit der gesellschaftlichen Kontrolle verschmilzt:

"Staatliche und gesellschaftliche Kontrolle werden schließlich eine Einheit, eine Inspektion, in die immer breitere Kreise der Bevölkerung einbezogen werden." 5)

In der SBZ wurden bald nach 1945 die "Volkskontrollausschüsse" ins Leben gerufen, die sich vor allem auf die Kontrolle der damaligen Handelspraktiken ("Spekulation, Schwarzhandel und Preiswucher") beschränkten. In ihnen hat-

- 1) JONUSCHEIT, K.-H.: Gesellschaftliche Kontrolle - Teil des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung, a.a.O., S. 21.
- 2) SONNTAG, E.: Gewerkschaften und Volkskontrolle, a.a.O., S. 14.
- 3) Vgl. MATTHES, H.: Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion - Ausdruck der weiteren Entwicklung der sozialistischen Demokratie, a.a.O., S. 21.
- 4) STOPH, W.: Sozialistischer Staat und Gewerkschaften in der Deutschen Demokratischen Republik, in: DA 1965, Heft 6, S. 7.
- 5) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 421 (Beschluß des Präsidiums des BV des FDGB, v. 20. 6. 1963).

ten die Organe des FDGB bereits mitzuarbeiten. 1948 bildete die SED die "Zentrale Kontrollkommission", immer noch auf Funktionen im Handel beschränkt. Parallel hierzu wurden die Formen der staatlichen Kontrolle und die ökonomischen Kontrollen der Planverwirklichung, vielfach als Leistungsinstrumente der Gewerkschaft, entwickelt. Ihr Ziel war bereits die Produktionssphäre. Während sich die "Zentrale Kommission für staatliche Kontrolle" als Organ des Ministerrates seit 1950 stärker auf die Produktionskontrolle orientierte, nahm die 1953 gebildete Arbeiterkontrolle unter der Obhut der von der SED angeleiteten Gewerkschaftsorgane ihre gefürchtete und oft willkürliche, unsachgemäße Kontrolltätigkeit, wiederum zunächst im Handelssektor, auf. Seit 1958 zog die Zentrale Kommission unter Zuhilfenahme des FDGB ehrenamtliche Helfer heran, die ebenso wie die Arbeiterkontrollen, Kontrollposten der FDJ und andere Kontrollorgane, die ausdrücklich kontrollierenden Charakter trugen, durch den "Beschluß des ZK der SED und des Ministerrates der DDR über die Bildung der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion der DDR"¹⁾ im Jahre 1963 unter Auflösung der Zentralen Kommission in die ABI übernommen wurden. Diese "breite, zuverlässige Volkskontrolle" stellt den Beginn des Verschmelzungsprozesses der gesellschaftlichen in die staatliche Kontrolle dar²⁾.

3. Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion

Bereits im auf dem VI. Parteitag der SED beschlossenen Programm heißt es:

"Deshalb wird die Arbeiter-und-Bauern-Kontrolle auf breiter gesellschaftlicher Grundlage entwickelt. Staatliche und gesellschaftliche Kontrolle werden schließlich eine Einheit, eine Inspektion," ³⁾

Daß sich im Verlauf der Auseinandersetzungen um die Kontrolle die Aspekte verschoben haben, beweist die gleiche Stelle im Programm e n t w u r f :

"Deshalb wird die staatliche Kontrolle auf breiter ge-

1) Beschluß v. 13. 5. 1963, in: GBl. DDR, Teil II/1963, S. 261 ff.

2) Die Entwicklung wurde im wesentlichen dargestellt nach SONNTAG, E.: Gewerkschaften und Volkskontrolle, a.a.O., S. 30 f.

3) Das Programm der SED, a.a.O., S. 82.

gesellschaftlicher Grundlage entwickelt. Staatliche und gesellschaftliche Kontrolle ..." usw. 1)

Es wäre verfehlt, aus dieser Gegenüberstellung zu schließen, die Arbeiter- und Bauern-Kontrolle sei mit der staatlichen Kontrolle von vornherein identisch gewesen. Hier geht es um den Prozeß, welche Kontrolle sich welcher anzupassen hat - und es kann eben nicht die staatliche Kontrolle sein, die sich an die gesellschaftliche, sondern es muß die Arbeiter- und Bauern-Kontrolle, also auch die der Gewerkschaft, sein, die sich der staatlichen Kontrolle anzuschließen hat, verfügt doch die SED durch das ZK über die alleinige Führung der neuen ABI.

Das oberste Organ, das "Komitee der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion", untersteht direkt dem ZK der SED und dem Ministerrat der DDR. Dieses "Komitee leitet und koordiniert die Arbeit der Organe" der ABI²⁾. Mit Ausnahme der Abhängigkeit vom ZK der SED und - u.U. - vom Ministerrat sind Komitee und Organe der ABI "in ihrer Kontrolltätigkeit s e l b - s t ä n d i g , arbeiten u n a b h ä n g i g von den Leitungen und Leitern der Partei-, Staats- und Wirtschaftsorgane, der Betriebe und Einrichtungen"³⁾. Damit entzieht sich die politische Führung wiederum der Möglichkeit, selbst kontrolliert zu werden.

Dem Komitee gehören neben dem Vorsitzenden, den Stellvertretern, Leitern der Inspektionen und Bezirksinspektionen sowie dem Leiter der Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik - einem weiteren staatlichen Kontrollorgan - auch Vertreter der Presse, einzelne "Werkstätige", vor allem aber Vertreter der Massenorganisationen, auch des FDGB, an⁴⁾. Die Zusammensetzung ist allerdings von untergeordneter Bedeutung, da der Vorsitzende und die Stellvertreter das Komitee leiten⁵⁾.

Unterhalb der Organisationsspitze zweigen zwei Richtungen

- 1) Das Programm der SED, a.a.O., S. 82, Anm. 1.
- 2) GBl. DDR, a.a.O., S. 262, Abschn. I Abs. 2 Satz 3.
- 3) Ebenda, Abschn. I Abs. 3 Satz 1.
- 4) Ebenda, S. 264, Abschn. II "Das Komitee" Abs. 2.
- 5) Ebenda, Abs. 3.

ab, die eine nach dem Territorialprinzip, die andere nach dem Produktionsprinzip gebildet. Der nach dem Produktionsprinzip gebildete Teil der ABI scheint größere Bedeutung zu haben, da seine Tätigkeit bisher stärker ins Licht der Öffentlichkeit (Massenkontrollen) gerückt worden ist.

Territorial unterstehen dem Komitee die Bezirksinspektionen¹⁾. Ihnen obliegt die Kontrolle der nicht zentralgeleiteten Wirtschaft²⁾. Ihnen gehören ebenfalls Vertreter der Gewerkschaft an³⁾. Sie sind den Bezirkstagen rechenschaftspflichtig und müssen die bezirksleitenden Organe informieren⁴⁾.

Den Bezirksinspektionen unterstehen die Kreisinspektionen, deren Zusammensetzung und Aufgabenstellung auf Kreisebene der der Bezirksinspektionen auf Bezirksebene entspricht⁵⁾.

Unterstes territoriales Organ sind die Volkskontrollausschüsse, die den Kreisinspektionen unterstehen⁶⁾. Während bei allen anderen Gliederungen die Leiter offenbar eingesetzt werden, wählen die Volkskontrollausschüsse "aus ihrer Mitte den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter"⁷⁾. Diesen Kontrollorganen brauchen nicht ausdrücklich Vertreter der Gewerkschaft, sondern lediglich Vertreter der in der Nationalen Front zusammengefaßten Organisationen angehören⁸⁾.

Oberes Organ der Gliederung nach dem Produktionsprinzip sind die Inspektionen des Komitees der ABI. Sie sind jeweils für einen der Wirtschaftsbereiche zuständig⁹⁾. Ihnen unterstehen die Zweiginspektionen, die den VVB-Industriezweigen entsprechend gegliedert sind¹⁰⁾. Neben Leitern der

1) GBl. DDR, a.a.O., S. 264, Abschn. II "Die Bezirksinspektionen" Abs. 1 Satz 1.

2) Ebenda, Abs. 2.

3) Ebenda, S. 264 f., Abschn. II "Die Bezirksinspektionen" Abs. 4.

4) Ebenda, S. 264, Abs. 1 Satz 2.

5) Ebenda, S. 265, Abschn. II "Die Inspektionen der Kreise"

6) Ebenda, Abschn. II "Die Volkskontrollausschüsse" Abs. 1 Satz 2.

7) Ebenda, Abs. 4 Satz 1.

8) Ebenda, Abs. 3.

9) Ebenda, S. 264, Abschn. II "Die Inspektionen"

10) Ebenda, Abschn. II "Die Zweiginspektionen" Abs. 1 Satz 1.

untergeordneten Organe gehören beiden seitens der Massenorganisationen nur FDGB- und FDJ-Mitglieder als Vertreter an¹⁾.

Unterstes Organ nach dem Produktionsprinzip sind die Kommissionen der ABI in den Betrieben und öffentlichen Haushalten²⁾. Sie sind Sammelbecken der meisten bis 1963 bestehenden Kontrollinstitutionen im Betrieb: die Kommissionen für Parteikontrolle der Grundorganisationen der SED, die Arbeiterkontrolle der Gewerkschaft, die FDJ-Kontrollposten und die bisherigen Helferaktivi der Staatlichen Kontrolle³⁾. Die Mitglieder der Kommissionen werden nach kommunistischem Auswahlverfahren gewählt⁴⁾. Die ABI-Kommissionen haben in Belegschaftsversammlungen zu berichten⁵⁾. Man erhofft sich dadurch eine Kontrolle der Kontrolleure.

Zwischen territorialer und Produktionsgliederung bestehen auf der untersten Ebene eine Reihe von Querverbindungen. Die Volkskontrollausschüsse werden nicht gewählt. Sondern hier gilt das Beispiel der Kreisleitung Dessau des FDGB:

"Die Betriebsgewerkschaftsleitungen der Leitbetriebe verpflichteten wir durch Beschluß, 10 bis 15 Arbeiterkontrolleure, die in dem Bereich wohnen, für den der Leitbetrieb verantwortlich ist, in die Volkskontrollausschüsse zu delegieren." 6)

Die Aufgabe, Volkskontrollausschüsse einzurichten, scheint überhaupt Schwierigkeiten zu bereiten, denn:⁷⁾

"Dort, wo Volkskontrollausschüsse noch nicht bestehen, haben diese Betriebe (zentralgeleitete VEB) über den Kreisvorstand des FDGB und die Kreisinspektionen der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion Kontrollaufgaben im Stadt-, Orts- bzw. Wohnbereich durchzuführen. Es ist

- 1) GBl. DDR, a.a.O., S. 264, Abschn. II "Die Zweiginspektionen" Abs. 2.
- 2) Ebenda, S. 265, Abschn. II "Die Kommissionen" Abs. 1.
- 3) Ebenda, Abs. 4.
- 4) Ebenda, Abs. 6 Satz 1: "Die Mitglieder der Kommissionen (der ABI) werden von der Parteileitung und den Leitungen der Massenorganisationen vorgeschlagen und in Belegschaftsversammlungen gewählt." Und: "Als Mitarbeiter (der ABI) sind solche Menschen auszuwählen, die sich selbstlos, beispielgebend und mit großer Initiative für die Durchführung der Politik der Arbeiter-und-Bauern-Macht einsetzen, ..." usw. Ebenda, S. 266, Abschn. IV Abs. 1 Satz 1.
- 5) Ebenda, S. 265, Abschn. II "Die Kommissionen" Abs. 4.
- 6) HEDLER, R.: Arbeiterkontrolle hilft Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern, in: DA 1964, Heft 8, S. 36.
- 7) RÜSEL, F.: Sachkundiger kontrollieren - energischer verändern! in: DA 1964, Heft 3, S. 48.

Pflicht dieser Betriebe, zugleich bei der Bildung der Volkskontrollausschüsse aktiv mitzuwirken."

Darüber hinaus soll eine enge Verflechtung zwischen ABI-Kommissionen und anderen betrieblichen Kontrollorganen, besonders der Gewerkschaft, so den Ständigen Produktionsberatungen, bestehen. Die Verflechtung wird oftmals in Personalunionen sichtbar. Die gleichen Personen, meist Funktionäre, sitzen in mehreren Gremien.

Die ABI-Kommissionen haben in der Regel 10 bis 15 Mitglieder¹⁾. Sie können Kontrollgruppen bilden, denen die nicht in die Kommissionen gewählten Angehörigen der Arbeiterkontrollen usw. angehören²⁾.

Alle Organe der ABI sind nicht nur übergeordneten Einrichtungen, sondern auch direkt dem ZK der SED rechenschaftspflichtig³⁾.

Dem Komitee, den Inspektionen und den Bezirksinspektionen gehören sowohl haupt- wie nebenamtliche Mitarbeiter an. Den grundsätzlich ehrenamtlichen Zweiginspektionen können hauptamtliche Mitarbeiter zugestanden werden. In den Kreisinspektionen ist nur das Amt des Leiters hauptamtlich. Die Mitglieder und Mitarbeiter der untersten Organe haben ihre Pflichten ehrenamtlich zu erfüllen⁴⁾. Die große Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter hat sowohl einen ökonomischen als auch einen ideologischen Aspekt. Einmal fehlen die Möglichkeiten, zusätzlich zu den bestehenden Partei-, Gewerkschafts- usw. -kontroll- und -leistungsapparaten weitere hauptamtliche Apparate zu bilden. Zum anderen glaubt man, die Zahl ehrenamtlich kontrollierender Mithelfer dadurch, daß diese wiederum selbst kontrolliert werden, stärker dem von der Führung gewünschten Erziehungsprozeß unterwerfen zu können.

- 1) Vgl. BECKER, R.: Die sozialökonomische Funktion der Produktionsberatungen, in: Soziologie der DDR, a.a.O., S. 174.
- 2) SONNTAG, E.: Gewerkschaften und Volkskontrolle, a.a.O., S. 54.
- 3) BECKER, R.: Die sozialökonomische Funktion der Produktionsberatungen, a.a.O., S. 174.
- 4) GBl. DDR, a.a.O., S. 265, Abschn. II.

Für die Gewerkschaftsorgane gilt der Beschluß des Präsidiums des BV des FDGB "Grundsätze für die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion bei der Organisation der Arbeiterkontrolle und für die Aktivierung der gewerkschaftlichen Kontrolltätigkeit", vom 20. 6. 1963¹⁾ und der Beschluß des Sekretariats des BV des FDGB, vom 5. 3. 1964²⁾, als quasi-gesetzliche Grundlage.

Aus dem Beschluß des Präsidiums wird deutlich, daß der FDGB an Einfluß auf die Kontrolle durch die ABI verloren hat. Waren die FDGB-Organen für ihre Kontrolltätigkeit und die der Arbeiterkontrolleure bisher dem ZK verantwortlich, so tritt an dessen Stelle das jeweilige Organ der ABI, das auch die "Anleitung und Aufgabenstellung für die Arbeiterkontrolleure" gibt³⁾, um "eine komplexe, einheitliche und straff organisierte Kontrolle zu entfalten"⁴⁾. "Der Einsatz der Arbeiterkontrolleure erfolgt" nur noch "mit Unterstützung der BGL"⁵⁾, die für deren Arbeit auch nur noch "mitverantwortlich" ist⁶⁾. Dagegen erfolgt die "Gewinnung von Arbeiterkontrolleuren ... weiterhin durch die Gewerkschaften"⁷⁾.

Obwohl sich die Arbeit der FDGB-Organen quantitativ vermehrt hat, haben sie an Macht eingebüßt. Darüber darf nicht hinwegtäuschen, wenn gesagt wird:

"Sie (die Gewerkschaft -en-) erhalten noch mehr Möglichkeiten bei der gesellschaftlichen Kontrolle. Sie stellen den größten Teil der ehrenamtlichen Mitarbeiter der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion." 8)

Bis 1964 hatte der FDGB erst wenig von der verlorenen Macht wiedergewonnen. Immerhin kann verzeichnet werden, daß nach dem Beschluß des Sekretariats die in der ABI arbeitenden Gewerkschaftsfunktionäre ihren Gewerkschaftsleitungen wieder rechenschaftspflichtig sind⁹⁾.

1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 421 ff.

2) Ebenda, S. 425 ff. (Auszug).

3) Ebenda, S. 422.

4) Ebenda.

5) Ebenda.

6) Ebenda, S. 423.

7) Ebenda.

8) Ebenda, S. 421.

9) Ebenda, S. 428.

Seit Bestehen der ABI sind einheitlich - für die geplante DDR-Wirtschaft - eine Anzahl sog. Massenkontrollen durchgeführt worden, die in der Presse groß herausgestellt werden mußten.

1964/65 wurden die "Massenkontrolle für Ordnung, Sauberkeit und Sparsamkeit auf 6500 Baustellen", die "Massenkontrolle auf dem Gebiet der Materialwirtschaft" durchgeführt und die "Massenkontrolle 'Qualität' vorbereitet"¹⁾. Die Massenkontrolle für Ordnung, "deren Ergebnis in einigen Fällen vom Deutschen Fernsehfunk in dankenswerter Weise mit Namen und Hausnummer der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden", und die so "in ganz kurzer Zeit wesentliche Veränderungen in der Baustellenorganisation" zuwege gebracht haben soll²⁾, zeigt, auf welche Weise kontrolliert wird: durch Diskriminierung.

Über die Zahl der die Kontrolle Ausübenden herrscht Unklarheit. 1963 sprach WARNKE davon, daß in den Betrieben fast 52 000 Arbeiterkontrolleure gewählt worden seien³⁾. 1965 heißt es, die ABI "vereinigt in ihren Volkskontrollausschüssen, Kommissionen und Inspektionen etwa 85 000 Werktätige."⁴⁾ Die zweite Zahl umfaßt offenbar alle an der ABI Mitwirkenden. Wenn dann behauptet wird: "Das zeigt, wie sehr sich die Basis der gesellschaftlichen Kontrolle erweitert hat"⁵⁾, dürfte diese Aussage leicht zu widerlegen sein. Andererseits zeigen diese Zahlen auch, daß das Schwergewicht der ABI-Kontrollen in den zentralgeleiteten Betrieben und damit auf dem den Staat unmittelbar interessierenden Produktionssektor, also im Leistungsprozeß liegen muß.

Über die Massenkontrollen hinaus haben die Arbeiterkontrolleure eine große Zahl von Aufträgen auszuführen. Doch

- 1) MATTHES, H.: Wahlen, Wirtschaft und Volkskontrolle, a.a.O., S. 4 f.
- 2) BRÜCKNER, H.: Die Notwendigkeit der planmäßigen Materialversorgung und der Kampf der Werktätigen um die Senkung des Materialverbrauchs, Berlin (-Ost) 1965, S. 88.
- 3) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 69.
- 4) PUDER, H.: Wie entwickelt sich mit dem neuen ökonomischen System unsere sozialistische Demokratie weiter? in: DA 1965, Heft 4, S. 38.
- 5) Ebenda.

scheint ihr Einsatz heute noch problematisch zu sein. Zwei Argumente sprechen dafür. Einmal verlangt der FDGB mehr Mitspracherechte:

"Ein richtiger Einsatz der Arbeiterkontrolleure erfordert konkrete Aufgaben und eine ständige, enge Zusammenarbeit mit den Organen der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion, angefangen vom Bundesvorstand des FDGB mit dem Komitee der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion bis zu den BGL mit den Betriebskommissionen und den Volkskontrollausschüssen." 1)

Zum anderen scheint die Koordination der Aufgaben für Arbeiterkontrolleure Schwierigkeiten zu bereiten:

"Werden den Arbeiterkontrolleuren klare Aufgaben gestellt, die es ihnen ermöglichen, nach einem einheitlichen Plan zu arbeiten, so bleiben die Erfolge nicht aus." 2)

Die Arbeiterkontrolleure genießen in der DDR-Gesellschaft kein so hohes Ansehen, wie gern behauptet wird. Deshalb wird versucht, Ressentiments, die gegen diese Form der Kontrolle bestehen, abzubauen. Dazu kommt, daß sich die staatlichen Leiter gegen die Kontrolleure wehren. Der FDGB fordert nun,

"darüber zu wachen, daß jenen gesellschaftlichen Kontrolleuren, die Mängel aufdecken und sich mit den dafür Verantwortlichen auseinandersetzen, keine irgendwie gearteten Nachteile daraus erwachsen." 3)

Es wird aber nicht verhindert werden können, daß die Arbeit der Kontrolleure behindert wird, daß ihnen, nehmen sie ihre Aufgabe ernst, Nachteile erwachsen. Zu einem großen Teil ist daher die Bewegung der Arbeiterkontrolleure eine formale Verpflichtungsbewegung, zumal dann, wenn ihre Initiative mit tonnenideologischen Argumenten verbrämt wird: "In jeder Gewerkschaftsgruppe soll ein Arbeiterkontrolleur tätig sein." 4) Die BGL haben zwar zu sichern,

"daß die gewählten Arbeiterkontrolleure für die Mitarbeit in der Betriebskommission und deren spezifischen Kontrollgruppen benannt werden und dort aktiv mitarbeiten" 5).

Aber aus welchem Interesse heraus sollten sie das - bei ohnehin beschnittener Zuständigkeit - tun?

1) RÖSEL, F.: Sachkundiger kontrollieren - energischer verändern! a.a.O., S. 47.

2) Ebenda.

3) MATTHES, H.: Kontrolle - fester Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit, in: Einheit, 20. Jg. 1965, Heft 11, S. 28 f.

4) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 426.

5) Ebenda, S. 429.

4. Funktionen und Ziele der ABI

Die im Beschluß über die ABI aufgeführten Mängel sind "in geeigneter Form mit Unterstützung der demokratischen Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person aufzudecken"¹⁾. Dafür stehen den Kontrolleuren eine Anzahl von Möglichkeiten und rechtlichen Vorschriften zur Verfügung.

So können die Kommissionen - im Gegensatz z.B. zu den Ständigen Produktionsberatungen, die "nur die benötigten Unterlagen einsehen dürfen"²⁾ -

"Einsicht in alle Dokumente und Unterlagen (nehmen), Auskünfte (verlangen), Materialien (anfordern), schriftliche Erklärungen und Stellungnahmen (verlangen) und die Leiter und Mitarbeiter von ihrer Schweigepflicht (entbinden)"³⁾.

Sie haben das Recht bzw. die Pflicht, den übergeordneten wirtschaftlichen Organen der Betriebe und den ihnen übergeordneten Kontrollorganen Bericht zu erstatten, diesen übergeordneten Organen die staatlichen Leiter zur Berichterstattung zu zitieren⁴⁾. Sie haben darüber hinaus das Recht bzw. die Pflicht, dafür zu sorgen, daß festgestellte Verstöße gegen die aufgezählten Edikte in jeder, jedenfalls in angemessener Weise geahndet werden⁵⁾. Das geht bis zur - allerdings sorgfältig zu dosierenden - Strafmaßnahme⁶⁾.

Die den Kommissionen übergeordneten Organe haben noch weitere Rechte, so z.B. die Konfliktkommissionen anzurufen, Schadenersatz zu verlangen, Disziplinar- und Ordnungsstrafen zu verhängen, Entbindung von Funktionen zu verlangen und besonders schwere Fälle den zuständigen Untersuchungsorganen zu übergeben⁷⁾.

Die Arbeit der ABI ist ausschließlich auf der Erkenntnis aufgebaut, daß es in der DDR notwendig ist, Druck auszuüben, um das System funktionsfähig zu erhalten. Das einzige direkt mit Anreizen verbundene Recht, Arbeitnehmer zur Aus-

1) GBl. DDR, a.a.O., S. 263, Abschn. I Abs. 11 Satz 2.

2) BECKER, R.: Die sozialökonomische Funktion der Produktionsberatungen, a.a.O., S. 174.

3) GBl. DDR, a.a.O., S. 266, Abschn. III Abs. 2 Satz 2.

4) Ebenda, Abschn. III Abs. 2 Satz 2.

5) Ebenda, Abs. 2 Satz 4.

6) Ebenda, Abs. 4.

7) Ebenda, Abs. 3.

zeichnung vorschlagen zu dürfen¹⁾, nimmt sich gegen die Fülle möglicher Pressionen spärlich aus.

Darüber, welches die Pflichten der Kontrolleure bei ihren Kontrollen zu sein haben, hat sich offenbar erst spät eine einheitliche Meinung herausgebildet. Der Beschluß über die ABI legt dazu fest, daß "vorbeugend Fehler und Schäden zu verhindern bzw. zur rechten Zeit zu korrigieren" seien²⁾.

Und weiter heißt es, daß die ABI Mängel und ihre Ursachen aufdecke und (dadurch?) zu ihrer Überwindung beitrage³⁾. 1964 wird eine Verantwortung der Arbeiterkontrolleure für die Beseitigung der Mängel noch strikt abgelehnt⁴⁾. Ein Jahr später wird bereits hervorgehoben, die Betriebskommission der AWE Eisenach habe "richtig gehandelt, als sie die Forderung erhob, Qualität und Entlohnung zu verbinden. Ab Juli gibt es nunmehr auch in der Lackiererei wieder die Qualitätsentlohnung", die damit ein Jahr geruht hatte⁵⁾.

Es zeuge

"von Fortschritten in der gewerkschaftlichen Leitungstätigkeit, daß das Gewerkschaftskomitee bei der VVB Elektrochemie und Plaste und der Zentralvorstand der Industriegewerkschaft Chemie in Zusammenarbeit mit den Organen der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion die Ergebnisse der Massenkontrolle auswerteten, sie verallgemeinern halfen und Schlußfolgerungen zogen, um die Arbeiterkontrolle zum festen Bestandteil ihrer Leitungstätigkeit zu machen".

Dazu gehöre, Vorschläge, wie die Qualität verbessert werden könne, zu machen⁶⁾. Es wird also nicht mehr "nur kontrolliert und festgestellt, sondern gleichzeitig verändert". Im VEB Ernst-Thälmann-Werk, Magdeburg, ist die Kontrolle "die eine, die Veränderung die zweite Seite"⁷⁾. Das bedeutet aber nichts anderes als eine weitere Produktionsüberwachung, die nicht in dem Maße zustande käme, wenn die

1) GBl. DDR, a.a.O., S. 266, Abschn. III Abs. 2 Satz 3.

2) Ebenda, S. 262, Präambel Abs. 6 Satz 1.

3) Ebenda, S. 263, Abschn. I Abs. 11 Satz 1.

4) HEDLER, R.: Arbeiterkontrolle hilft Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern, a.a.O., S. 36.

5) JAHN, I.: Kampf um Qualitätsehrennadel "Goldener Wartburg", a.a.O., S. 12.

6) SONNTAG, E.: Neue Erfordernisse der komplexen Kontrolle unter den Bedingungen der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 11, S. 38 f.

7) Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 462.

Kontrollorgane sich aufs Kontrollieren beschränkten und ihre Kontrollergebnisse zuständigen Organen übermittelten. Doch in dieses Verfahren vermag man kein Vertrauen zu setzen, da der Prozeß von Kontrolle und "Veränderung" offenbar nur unter einheitlicher Verantwortung überhaupt durchsetzbar wird.

"Verletzungen der in den Plänen festgelegten Proportionen werden durch die Kontrolle der Werktätigen erkannt und durch ihre Initiative beseitigt." 1)

Das ist jedoch im System zentraler Pläne nicht selbstverständlich. Dieses Postulat umreißt lediglich die von der politischen Führung angestrebte Funktion der Kontrolle im Sinne der Planverwirklichung. Deshalb heißt es:

"Das Tätigkeitsfeld der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion ist die Kontrolle über die Erfüllung der Volkswirtschafts- und Perspektivpläne." 2)

Der Beschluß formuliert es noch vorsichtiger, daß nämlich im Mittelpunkt nur die Durchführung der w i c h t i g - s t e n Aufgaben dieser Pläne stehe³⁾.

Die Formen der Kontrolle in der ABI als Kontrollen des Leistungsprozesses und als Kontrollen der Kontrolle sind in der DDR-Wirtschaft unabdingbar und notwendig. Sie können, und auch das ist mittlerweile, obwohl der Beschluß über die ABI darüber kaum etwas aussagt, erkannt worden, nur in Verbindung mit anderen Instrumenten, vor allem der "materiellen Interessiertheit", durch die "das günstigste ökonomische Resultat für die Gesellschaft" und den einzelnen "nach Maßgabe seines Anteils an diesem Ergebnis" erreicht werden soll, den Minimalanforderungen genügen. Ob sie - auch auf diesem Wege - jemals ihre "volle Wirksamkeit"⁴⁾ erlangen, muß bezweifelt werden, solange sie zwei weitere Funktionen zu erfüllen haben, die ebenfalls nicht befriedigend erfüllt werden.

- 1) BEHRENS, F.: Arbeitsproduktivität, Lohnentwicklung und Rentabilität, Berlin (-Ost) 1955, S. 63.
- 2) RÖSEL, F.: Die Mitarbeit der Gewerkschaften in der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion, in: DA 1963, Heft 8, S. 33.
- 3) GB1. DDR, a.a.O., S. 263, Abschn. I Abs. 8.
- 4) MATTHES, H.: Kontrolle - fester Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit, a.a.O., S. 29 f.

"Die Verbesserung der Arbeiterversorgung (gehört) auch zu den Kontrollaufgaben der Arbeiterkontrolleure." 1)

Sie ist der Arbeiterkontrolleure liebstes Kind. Auf diesem Gebiet werden immer wieder Mängel aufgedeckt, so im VEB Gärungschemie:

"Die Kommission Arbeiterversorgung existierte nur auf dem Papier, und die Festlegungen im BKV 1964 auf dem Gebiet der Arbeiterversorgung waren völlig unzureichend." 2)

Eine wichtige sozialpolitische Funktion wird den Arbeiterkontrolleuren im Interesse der politischen Führung angetragen. Das ist die "Einhaltung der Preisbestimmungen", die z.B. im 2. Halbjahr 1964 zu "Massenkontrollen über die Einhaltung der Konsumgüterpreise in den Bereichen der VVBs Wolle und Seide, Deko, Baumwolle und Elektrogeräte" Anlaß gegeben hat³⁾.

Dennoch kann festgestellt werden, daß die ABI-Kontrolle über Arbeits- und Lebensbedingungen weitgehend zwischen der rein ökonomischen, quantitativ und qualitativ planorientierten einerseits und der ideologischen Funktion andererseits zerrieben wird. Die mit der Kontrolle über die Versorgung der Bevölkerung betrauten Volkskontrollausschüsse können ihrer Aufgabe ebenfalls nicht genügen, da sie heute noch weitgehend auf dem Papier stehen, wenn sie aber arbeiten, keinerlei Unterstützung finden.

Die ideologische Funktion ist in der Meinung der SED zweifacher Art. Eine und "Hauptfunktion der Volkskontrolle ist die Vertretung und Wahrung der übereinstimmenden staatlichen und persönlichen Interessen der Werktätigen." 4) Hier und in der Behauptung, die Kontrolle sei "Erfüllung des Volkswillens, wie er in den Beschlüssen der Partei" usw.⁵⁾

1) HEDLER, R.: Arbeiterkontrolle hilft Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern, a.a.O., S. 36.

2) Ebenda, S. 37.

3) LINDNER, S.: Der Kampf um eine hohe Rentabilität und um niedrigste Selbstkosten - ein wichtiger Bestandteil der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, Berlin (-Ost) 1965, S. 28.

4) SONNTAG, E.: Gewerkschaften und Volkskontrolle, a.a.O., S. 34.

5) MATTHES, H.: Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion - Ausdruck der weiteren Entwicklung der sozialistischen Demokratie, a.a.O., S. 18.

sich zeige, wird eine Interessenkonstellation, die erst angestrebt werden soll, vorweggenommen. Von daher ist diese Funktion rein fiktiv. Die andere Funktion ist die "kulturell-erzieherische", die aber wiederum dazu beitragen soll, daß bei der Verwirklichung von Gesetzen, Verordnungen und Beschlüssen ein größerer Elan herrscht¹⁾. Das deutet in gleiche Richtung wie die langfristige Funktion der anderen Instrumente: Bessere Planverwirklichung, größere Transparenz bei der Planung der Leistungserwartungen, geringerer Aufwand für eine Vielzahl von Stimuli, die der Leistungsprozeß in der sowjetsozialistischen Ordnung der DDR heute noch braucht, mit Sicherheit noch lange brauchen wird - durch ideologische Beeinflussung und die Fiktion einer Interessenidentität.

Die einheitliche ABI ist unter alleiniger Leitung der SED geschaffen worden, weil ein starkes Instrument die Vielzahl schwacher Kontrollorgane ersetzen und ergänzen sollte. Denn die "gesellschaftliche Kontrolle hatte ... (bis dahin) primär die wenig dankenswerte Aufgabe, die sich ... ergebenden zahlreichen Verletzungen der gesamtgesellschaftlichen Interessen selbst gegen die betrieblichen Interessen, d.h. oft ohne Rücksicht auf die Rentabilität der Betriebe" durchzusetzen. "Infolgedessen war die gesellschaftliche Kontrolle oft mehr oder weniger eine äußerst administrative Kontrolle." Aber hat sich das durch die ABI geändert? Ist das Phänomen, "die vielfältigen Mängel durch eine Vielzahl von Kontrollen aller möglichen Kontrollorgane zu beseitigen"²⁾, durch die ABI aus der Welt geschafft worden, wenn "fast alle Gebiete der Gewerkschaftsarbeit Kontrolltätigkeit" enthalten³⁾?

Die Gewerkschaft soll aus zwei Gründen besonders befähigt zur Kontrolle sein: Einmal gehöre es zu ihrer "sozialen Bestimmung ..., die Interessen der Arbeiter und Angestellten zu vertreten, diese Interessen zu hüten und zu schützen".

- 1) SONNTAG, E.: Gewerkschaften und Volkskontrolle, a.a.O., S. 34 f.
- 2) JONUSCHEIT, K.-H.: Gesellschaftliche Kontrolle - Teil des neuen ökonomischen Systems, a.a.O., S. 21.
- 3) KRÜGER, F.: Was heißt gesellschaftliche Kontrolle? a.a.O., S. 33.

Zum anderen seien sie "stärker als andere gesellschaftliche Organisationen mit der entscheidenden Sphäre des Lebens der Menschen, mit deren Tätigkeit im Arbeitsprozeß, verbunden"¹⁾. In einer gesellschaftlichen Ordnung aber, in der die Interessenkonflikte zwischen Organisationen, die ihre Mitglieder vertreten sollen, zu Konflikten in den Organisationen werden, weil sie ihre Mitglieder nicht mehr vertreten oder vertreten können, wird die Zahl der möglichen Konflikte erhöht, da keine Interessenidentität mehr zwischen Leitung und Mitgliedern besteht. Daraus entwickelt sich, besonders in Mitgliedernähe, was gleichzeitig Ferne von der politischen Führung bedeutet, ein besonderes und starkes Leitungsinteresse, das sich häufig auch mit den Interessen der staatlichen Betriebsleiter deckt, so auch bei der Kontrolle. Denn ein

"negatives Ergebnis der Kontrolle würde sich nicht nur gegen den Betriebsleiter, sondern auch gegen die betriebliche Gewerkschaftsleitung richten; denn sie trägt ja wegen ihrer Funktion der Stimulierung und der Erziehung ein gehöriges Maß an Mitverantwortung." 2)

Rechnet man hierzu noch den durch die ABI beschnittenen Entscheidungsbereich der Gewerkschaft, muß gesagt werden, daß die ABI ihre Kontrolle zwar in größerem Rahmen - besonders propagandistisch - vortragen kann. Ihre Effizienz durch gewerkschaftliche Mitarbeit ist mit Sicherheit, zumindest dort, wo der massive Druck fehlt, nicht gesteigert worden.

2. Abschnitt: Gewerkschaftsorgane und ihr Wirken in Leistungsgremien

Sind mit dem sozialistischen Wettbewerb, der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit, der Neuererbewegung und der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion bisher vier umfangreiche Instrumente der "Masseninitiative" zur Leistungsbeeinflussung dargestellt worden, soll nun der Blick auf einige

- 1) ALEXEJEV, G. - IWANOW, J.: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus, a.a.O., S. 175.
- 2) MAMPEL, S.: Betriebsverfassung und Arbeitsrecht in der SBZ, in: Die Situation der Arbeitnehmer in der Sowjetzone, a.a.O., S. 28.

weitere Instrumente gerichtet werden, die den vier großen beigeordnet gedacht werden müssen, aber eine Anzahl neuer Probleme - oder alter Probleme im neuen Gewand - aufwerfen, die die gesonderte Behandlung rechtfertigen. Diese Instrumente sind unmittelbar mit einem betrieblichen Organ verbunden, das sie trägt.

§ 1 Ständige Produktionsberatung und Produktionskomitee

Ständige Produktionsberatungen und Produktionskomitees sollen gemeinsam behandelt werden, denn die PK sind aus den SPB hervorgegangen.

1. Ständige Produktionsberatung und Produktionskomitee

Die SPB wurden dem sowjetischen Vorbild nachgeahmt¹⁾. In der SBZ forderte ULBRICHT bereits 1947,

"in den volkseigenen Betrieben regelmäßig Produktionsberatungen durchzuführen, in denen Fragen der Arbeitsorganisation, des Arbeitsschutzes, der Beseitigung der Bummellei usw. besprochen werden" 2).

Aber erst 1957 versuchsweise und 1958, nach der 35. Tagung des ZK der SED, das sich besonders mit den Aufgaben der Gewerkschaft befaßte³⁾, endgültig⁴⁾ wurden sie und ihre Ausschüsse als Nachfolgeorgane der kurzlebigen Arbeiterkomitees in den DDR-VEB institutionalisiert. 1959 schließlich erhielten sie ihre gesetzliche Grundlage⁵⁾. Ihre Organisatoren, die BGL, und auf Abteilungsebene die AGL, wurden

- 1) ALEXEJEW, G. - IWANOW, J.: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus, a.a.O., S. 160 f.
- 2) ULBRICHT, W.: Mehr produzieren - besser planen! Richtig verteilen - besser leben! in: ULBRICHT, W.: Über Gewerkschaften, Band II, Berlin (-Ost) 1953, S. 184.
- 3) Über Aufgaben der Gewerkschaften in der DDR. Entscheidung des ZK der SED, in: Die Aufgaben der Gewerkschaften, Berlin (-Ost) 1958, S. 60 f.
- 4) Vgl. BECKER, R.: Die sozialökonomische Funktion der Produktionsberatungen, a.a.O., S. 169; Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands. Dritter Tätigkeitsbericht 1957/1961, Bonn und Berlin 1961, S. 57; KRUPP, H.: Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter in der "DDR", a.a.O., S. 199.
- 5) Beschluß über die Unterstützung der Ständigen Produktionsberatung in den sozialistischen Betrieben durch die Betriebsleitungen und die Organe der staatlichen Verwaltung, v. 9.4.1959, in: GBl. DDR, Teil I/1959, S. 329 ff.

durch Beschluß des BV des FDGB verpflichtet¹⁾. 1961 fanden die SPB Eingang in das GBA²⁾. 1960 noch die "wirksamste Form der Teilnahme der Arbeiter an der Leitung der Produktion"³⁾, wurden sie seit Mitte 1963 in den Großbetrieben durch die Produktionskomitees verdrängt⁴⁾. Seither bestehen sie nur noch in den Klein- und Mittelbetrieben und den Abteilungen der Großbetriebe.

Auch die PK wurden nach sowjetischem Muster geschaffen. Sie sind wie die ABI ein Kind des VI. Parteitages der SED. In der Richtlinie für das NÖS fanden sie allerdings noch keine Beachtung. Erst nach dem 6. FDGB-Kongreß wurde ihre Einführung vorangetrieben, und nach der 4. Tagung des ZK der SED, auf der die "Grundsätze über die Aufgaben und die Arbeitsweise der Produktionskomitees in volkseigenen Großbetrieben" beschlossen worden sind⁵⁾, haben sie in größerem Umfange ihre Tätigkeit aufgenommen.

Das hinderte nicht, daß ULBRICHT bereits Ende 1963 durch die DDR reiste und - wie im Kirow-Werk, Leipzig - allen Gerüchten entgegentrat, das PK sei eine Art Betriebsrat: "Im Wesen ist das Produktionskomitee viel mehr."⁶⁾

Heute bestehen Produktionskomitees in den meisten Großbetrieben.

Die SPB sind

"gewerkschaftliche Organe, die es den Werktätigen ermöglichen, schöpferisch und aktiv an der Leitung der Organisation der sozialistischen Produktion teilzunehmen."⁷⁾

- 1) Beschluß des Bundesvorstandes über "Die Ständigen Produktionsberatungen in den sozialistischen Betrieben der DDR", in: Tribüne, Nr. 82 v. 10. 4. 1959.
- 2) GBA, in: GBL. DDR, a.a.O., S. 32, § 17.
- 3) Vgl. Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands. Vierter Tätigkeitsbericht 1961/1965, Bonn und Berlin 1965, S. 66.
- 4) Vgl. PÄTZOLD, E. - SEIDEL, S.: Bei der Festlegung von Lohnformen die sozialistische Gesetzlichkeit einhalten, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 134.
- 5) Entschlieûung des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 790; Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 237.
- 6) ULBRICHT, W.: Aus Antworten aus der Wahlversammlung im Kirow-Werk, Leipzig, in: Tribüne, Nr. 242 v. 18. 10. 1963, S. 6 (Beilage, S. 3).
- 7) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 234.

Vergleicht man diese Definition mit der der PK:

"Das Produktionskomitee ist ein Organ der Belegschaft zur bewußten und schöpferischen Teilnahme des Betriebskollektives bei der Verwirklichung des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft, das unter Führung der Parteiorganisation der SED arbeitet" 1),

mußte man glauben, daß sich in den Aufgaben beider Organe kaum Unterschiede ergeben könnten, es sei denn, man bezeichnete die PK als zeitgemäßere und dem neuen ökonomischen System angemessenere Organe. Ein Unterschied fällt allerdings auf: Die Verantwortlichkeit, die Leitung des Organs hat sich von der BGL zur BPO verschoben. Durch das PK wirkt die SED direkt auf das Leistungsgeschehen im Produktionsprozeß ein, während sie sich bei den SPB auf die mittelbare und, wegen ideologischer Hemmnisse seitens der BGL, weniger effektive Leitung beschränkt hatte und dort, wo diese noch bestehen, weiterhin beschränkt. In den PK hat die BGL nur noch insofern ein Mitspracherecht, als ein Vertreter der BGL in das Komitee gewählt werden soll (BGL-Vorsitzender). Die Aufgabe der BGL besteht nur noch darin, "die Beratungen der Produktionskomitees vorbereiten zu helfen und ihre Empfehlungen durchzusetzen" 2).

Die SPB wurden durch die Komitees nicht nur abgewertet³⁾. Das neue Organ stellt auch einen Verlust an Einflußmöglichkeiten und eine organisatorische Schlappe für den FDGB, besonders für dessen höhere Funktionäre dar. In den Betrieben und unteren Organen hingegen wird das PK als Entlastung für die betriebliche Arbeit der Gewerkschaftsfunktionäre empfunden, und das oftmals in einem Maße, wie es den Organisatoren des Wettbewerbs und der Kontrolle, der Partei und dem FDGB, nicht recht sein konnte.

"Nach der Bildung der Produktionskomitees war die Arbeit der Ständigen Produktionsberatungen in den Hintergrund getreten. Einige Abteilungsgewerkschaftsleitungen sahen

- 1) LANGE, A. - HANDT, E. - THOMAS, H.: Produktionskomitees und Gewerkschaft, in: DA 1964, Heft 11, S. 38 f.; vgl. Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 237.
- 2) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 238.
- 3) Vgl. Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands. Vierter Tätigkeitsbericht 1961/1965, a.a.O., S. 66.

im Produktionskomitee das Gremium, das jetzt a l l e Fragen, die früher die Produktionsberatungen lösten, zu bearbeiten hat." 1)

Andererseits wurde propagandistisch der Eindruck zu wecken versucht, "die Bildung der Produktionskomitees sei grundsätzlich (keine) Kritik an der Arbeit der Gewerkschaften"²⁾.

Im Gegenteil:

"Die Bildung der Produktionskomitees unterstützt und fördert die Tätigkeit der Gewerkschaften und trägt dazu bei, daß sich die ganze Klasse noch enger um die Partei schart." 3)

Die Tätigkeit der Gewerkschaft, die in Hilfe bei der Lösung des Leistungsproblems besteht, wird in der Tat unterstützt, nur daß mit dem PK die betrieblichen FDGB-Organen nicht mehr nach eigenem Belieben bzw. nach ihrer Auslegung der Parteibeschlüsse im Sinne dieser am zentralen Plan orientierten Notwendigkeit handeln können.

2. Die Ständigen Produktionsberatungen

Sowohl bei der Organisation wie auch bei den Aufgaben der SPB muß zweifach differenziert werden: einmal historisch (vor und nach 1963), zum anderen organisatorisch (Betriebe mit PK und SPB in den Abteilungen und Betriebe ohne PK).

Die SPB als gewähltes Organ der Gewerkschaft hat "entsprechend der Belegschaftsstärke 50 bis 100" Mitglieder. Das sollen sein: "erfahrene Arbeiter - vor allem Neuerer -, Meister, Angehörige der Intelligenz, Vertreter der Partei-, Gewerkschafts- und Jugendorganisation sowie der Kammer der Technik"⁴⁾, so daß allein über deren Kandidatur bereits die Wahl gesteuert wird.

Die SPB soll monatlich einmal tagen⁵⁾. Ihr hat ein erfahrener Gewerkschaftsfunktionär, der Mitglied der BGL ist, vorzusitzen.

- 1) GRUHL, K.: Ständige Produktionsberatungen helfen, die technische Revolution zu meistern, in: DA 1965, Heft 8, S. 42.
- 2) RÖSEL, F.: Zur Bildung der Produktionskomitees in den volkseigenen Großbetrieben, a.a.O., S. 30.
- 3) Ebenda.
- 4) Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 289.
- 5) Vgl. MANN, H.: Kreisvorstand und Ständige Produktionsberatungen, in: DA 1963, Heft 1, S. 54.

"Ein leitender Wirtschaftsfunktionär kann nicht Vorsitzender der Ständigen Produktionsberatung sein." 1)

Die zwischen den Tagungen anfallende Arbeit der SPB erledigt der Ausschuß, dem zwischen 5 und 15 Mitgliedern angehören. Er wird vom Vorsitzenden der SPB geleitet und bestimmt die eigentlichen Funktionen der SPB-Mitglieder²⁾. Neben dem Ausschuß können zeitweilige Arbeitsgruppen der SPB zur Übernahme fester Aufträge gebildet werden. Diese wiederum sollen mit den gewerkschaftlichen Kommissionen zusammenarbeiten³⁾.

Die Arbeit zwischen den SPB und auch zwischen ihnen und der zentralen SPB bzw. dem PK wird durch einen von der BGL zu erarbeitenden Arbeitsplan organisiert und koordiniert⁴⁾. Vom PK erhalten die SPB Empfehlungen, keine Anweisungen, da beide unter der Regie verschiedener gesellschaftlicher Organisationen stehen.

Im Gegensatz zu den PK besteht in den SPB nach wie vor die Möglichkeit für die Arbeitnehmer, Kritik zu üben, während gleichzeitig die BGL und durch sie die BPO versucht, ihre Kontroll- und Planverwirklichungsaufgaben durchzusetzen. Dabei ergeben sich zwei verschiedene willensbildende Ströme, die auch den Funktionskreis der SPB bestimmen: Die Arbeitnehmer fordern bessere Arbeitsbedingungen, angefangen vom Arbeitsschutz über die Arbeiterversorgung bis zur Arbeits erleichterung; die BGL und der Vertreter des Betriebsleiters als Sekretär der SPB stellen sich diesen Forderungen und setzen die ihren, z.B. TAN einzuführen, den PNT zu er-

1) Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 290.

2) "In der Praxis ist jedoch schon seit längerer Zeit immer wieder festzustellen, daß in nicht wenigen Betrieben die Ausschüsse der Ständigen Produktionsberatungen die Gesamtheit der Aufgaben und Befugnisse der Vollversammlung selbst wahrnehmen, während die Produktionsberatungen, die mindestens alle vier bis sechs Wochen tagen sollen, nur selten einberufen werden." TIPPMANN, W.: Die Aufgaben der Produktionskomitees und die Rolle der Ständigen Produktionsberatungen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 277.

3) Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 290.

4) Vgl. Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 235; KUNZE, G.: Lieren oder links liegen lassen? in: Tribüne, Nr. 249 v. 27. 10. 1964, S. 3, berichtet über diesen Arbeitsplan im RAW Halberstadt.

füllen, beides zu kontrollieren usw., entgegen. Wo sich unter Mitwirkung von der Belegschaft betrauter Arbeitnehmer diese Interessenausgleichung eingeschaltet hat, kann es durchaus zu einer Art Leistungsaustausch kommen, jedoch nicht aufgrund einer Interessensidentität, sondern aufgrund des Ausgleichs einander zunächst entgegenstehender Interessen. Von daher gesehen, bleiben die SPB ein interessantes Instrument in der Palette des Leistungsinstrumentariums der DDR.

Beratend wird die Arbeit der anderen betrieblichen Leistungsinstrumente koordiniert. Insofern sind die SPB eine Basis für das Leitungsverhalten der staatlichen Leiter¹⁾. Als kontrollierendes Organ haben die SPB nicht nur zu kontrollieren, inwieweit die aus den Beratungen hervorgegangenen Empfehlungen an den Werkleiter erfüllt worden sind²⁾. Ihnen obliegt vor allem die Kontrolle über den sozialistischen Wettbewerb anhand der in der Wettbewerbskonzeption aufgestellten Ziele³⁾.

Die sozialpolitische Stellung der in die SPB gewählten Arbeitnehmer ist schwach. Ihren sozialen Anliegen, die sie für die Belegschaft vortragen, wird nur in dem Maße stattgegeben werden können, wie es die Grundsätze der materiel-

- 1) WARNKE, H.: Mit hoher Qualität, niedrigen Kosten, moderner Technik - zum Nutzen für die Gesellschaft und jeden einzelnen, a.a.O., S. 5.
- 2) Daß sich die Kontrollaufgabe der SPB nicht allein auf die Tätigkeit der Wirtschaftsfunktionäre erstrecken darf, ergibt sich aus einer Diskussion aus 1962. Bei HOFMANN, G. - HANTSCHKE, W.: Organe der gesellschaftlichen Kontrolle, in: DA 1962, Heft 1, S. 21, werde die "Kontrolle von unten" überbetont, meint CHR. DLUGOS: Ideologische Unklarheiten über das Wesen der Ständigen Produktionsberatungen hemmen die Arbeit, in: DA 1962, Heft 3, S. 36. Sie fährt fort: "Auf die Tätigkeit der Ständigen Produktionsberatungen angewendet, bedeutet sie (die gesellschaftliche Kontrolle) Kontrolle von unten über die gesamte Tätigkeit des Betriebes, Kontrolle über die Einhaltung und Durchsetzung der objektiven ökonomischen Gesetze, auf denen der Betriebsplan beruht." (S. 37). Sie erwähnt nicht, wieso es sich bei den SPB um "Kontrolle von unten" handeln soll.
- 3) Vgl. z.B.: Gesetz über den Volkswirtschaftsplan 1965, v. 14.1.1965, in: GBl. DDR, Teil I/1965, S.45f, Abschn. II Abs. 32; vgl. GRUHL, K.: Ständige Produktionsberatungen helfen, die technische Revolution zu meistern, a.a.O., S. 42.

len Interessiertheit gestatten, solange also, wie soziale Zugeständnisse kontrollierbar als ökonomische Hebel wirken. Besonders deutlich wird dieser Zug im Bereich betrieblicher Arbeits- und Lohnpolitik. Auf der einen Seite stehen die Zugeständnisse im Arbeits- und Gesundheitsschutz und in der Arbeiterversorgung, aber auch Einflüsse auf den Lohn, z.B. den Prämienstücklohn, indem die SPB mit dafür sorgen, daß der Materialfluß nicht unterbrochen wird, die Arbeitnehmer also keine Lohneinbußen hinnehmen müssen. Das ist andererseits nur in dem Maße möglich, wie die SPB "das staatliche Streben unterstützen, eine bedeutend raschere Steigerung der Arbeitsproduktivität im Vergleich zum Lohn zu gewährleisten"¹⁾.

Über die SPB haben die Gewerkschaftsorgane indirekt eine ihrer wenigen Möglichkeiten, lohnpolitisch tätig zu werden, indem sie z.B. auf sowohl die Produktivität fördernde als auch den Interessen der Arbeitnehmer entsprechende Lohnformen hinwirken. Und ökonomisch vermögen die SPB Erfahrungen nutzbar zu machen und Eindrücke einer Vielzahl von Arbeitnehmern für die Planverwirklichung zu verwerten.

3. Die Produktionskomitees

Dieses Organ ist wie die SPB beratendes und kontrollierendes Organ. Auf der 11. Tagung des ZK der SED hat ULBRICHT ähnliche Organe im VVB-Maßstab angekündigt, die die Aufgabe hätten, "die Tätigkeit einer VVB und ihres Generaldirektors durch ein Organ" zu kontrollieren und zu beeinflussen.

"Diesem Gremium würden selbstverständlich Vertreter der betreffenden Industriegewerkschaft angehören."²⁾

"Das Produktionskomitee ist weder ein Organ des Werkleiters, noch der Partei, der Gewerkschaft oder einer anderen gesellschaftlichen Organisation" ³⁾,

- 1) BECKER, R.: Die sozialökonomische Funktion der Produktionsberatungen, a.a.O., S. 171.
- 2) ULBRICHT, W.: Probleme des Perspektivplanes bis 1970, a.a.O., S. 56 f. Diese Organe können in den nach Abschluß dieser Arbeit gebildeten "Gesellschaftlichen Räten" gesehen werden.
- 3) TIPPMANN, W.: Die Aufgaben der Produktionskomitees und die Rolle der Ständigen Produktionsberatungen, a.a.O., S. 219.

obwohl es "unter Führung der Betriebsparteiorganisation" arbeitet¹⁾, obwohl "gewöhnlich der Sekretär der Betriebsparteiorganisation als Vorsitzender des Produktionskomitees" fungiert²⁾.

Das PK sei eine

"breite und repräsentative Vertretung der gesamten Belegschaft, die sie von allen im Betrieb existierenden Organen der gesellschaftlichen Mitwirkung, besonders den Ständigen Produktionsberatungen der Gewerkschaftsorganisation, durch ihre qualitative Zusammensetzung unterscheidet." 3)

Andererseits wieder wird gesagt, es dürfe "nicht die Form einer Vertreterkörperschaft der verschiedenen gesellschaftlichen Organisationen im Betrieb sein"⁴⁾. Von daher wird deutlicher, wieso die BPO und ihr Sekretär den Vorsitz zu beanspruchen hat. Die SED muß dominieren, um endlich auch aus einem zumindest formal allen Belegschaftsmitgliedern zugänglichen Organ heraus direkt Einfluß nehmen, Leistungsbeeinflussung betreiben zu können.

Für die Wahl der PK sind die BGL und ihre Organe zuständig⁵⁾. Sie haben die Wahlen, die in einer Vertrauensleutevollversammlung, keineswegs also von der ganzen Belegschaft durchzuführen sind, zu organisieren⁶⁾. Gewählt werden sollen nicht mehr als 25 Mitglieder⁷⁾. Das PK im VEB Lokomotivbau "Karl Marx", Potsdam-Babelsberg zum Beispiel wurde 1964 gewählt:⁸⁾

- 1) TIPPMANN, W. - WEIGERT, L.: Wie bewährt sich das Produktionskomitee in der Praxis? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 450.
- 2) TIPPMANN, W.: Die Aufgaben der Produktionskomitees und die Rolle der Ständigen Produktionsberatungen, a.a.O., S. 219.
- 3) Ebenda.
- 4) RÖSEL, F.: Zur Bildung der Produktionskomitees in den volkseigenen Großbetrieben, a.a.O., S. 28.
- 5) Ebenda.
- 6) Ebenda; auch Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 239; SCHARMACHER, R.: Das Produktionskomitee arbeitet, in: DA 1964, Heft 7, S. 13.
- 7) Vgl. TIPPMANN, W.: Die Aufgaben der Produktionskomitees und die Rolle der Ständigen Produktionsberatungen, a.a.O., S. 220.
- 8) TIPPMANN, W. - WEIGERT, L.: Wie bewährt sich das Produktionskomitee in der Praxis? a.a.O., S. 451. Dabei sind offenbar einige Mitglieder doppelt gezählt worden.

"Neben dem Parteisekretär, der Vorsitzender ist, dem BGL-Vorsitzenden als seinem Stellvertreter, dem Leiter der Betriebssektion der Kammer der Technik, dem Leiter der Betriebskommission der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion, der Vorsitzenden des Frauenausschusses, dem Leiter der FDJ-Kontrollposten und dem Ökonomischen Direktor als ständiger Vertreter des Werkdirektors gehören zum Komitee neun der besten Arbeiter und Meister aus den wichtigsten Fertigungsbereichen und der Baumusterwerkstatt, sieben Diplom-Ingenieure und Ingenieure (darunter Technologen) sowie sechs Diplomökonomen und Ingenieurökonomen."

Umstritten ist offenbar die Stellung des BGL-Vorsitzenden im PK. Einmal heißt es:

"Meist ist der BGL-Vorsitzende der stellvertretende Vorsitzende des Produktionskomitees." 1)

Andererseits wird gefordert:

"Die BGL entsendet ihren fachlich und technisch qualifiziertesten Vertreter - gleichgültig, ob es der BGL-Vorsitzende oder ein anderer Kollege ist - in das Produktionskomitee." 2)

Die Praxis hat aber wohl für den BGL-Vorsitzenden entschieden, der sich dieses Amt nicht nehmen lassen wird, auch wenn man klagt:

"Ein Hemmnis für die Arbeit des Komitees konnte jedoch bisher nicht voll überwunden werden: die Überlastung einiger Kollegen durch Mitarbeit in verschiedenen Gremien außerhalb und innerhalb des Werkes." 3)

Das PK hat weitreichendere Befugnisse als die SPB. Dadurch gerät es in Konflikt mit dem Prinzip der Einzeileitung. Deshalb hat man auf ein Beschlußrecht des PK verzichtet, denn dieses würde das PK

"zu einer zweiten, kollektiven Leitung des Betriebes mit anonymer Verantwortlichkeit erheben und stünde im Widerspruch zu dem notwendigen und bewährten Prinzip der Einzeileitung und persönlichen Verantwortung." 4)

Nun kommt der erste Trick - denn anders kann man diese Form, Sachverhalte ungeklärt zu lassen oder zu verschleiern, nicht nennen:

- 1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 241 f.
- 2) RÖSEL, F.: Zur Bildung der Produktionskomitees in den volkseigenen Großbetrieben, a.a.O., S. 26.
- 3) ROHRLACK, G.: Aus den Erfahrungen eines Produktionskomitees, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 8, S. 38 (VEB Chemiefaserwerk "Friedrich Engels", Premnitz).
- 4) TIPPMANN, W. - WEIGERT, L.: Wie bewährt sich das Produktionskomitee in der Praxis? a.a.O., S. 451.

"Die Werkleiter sind verpflichtet, die Empfehlungen der Produktionskomitees in ihrer Leitungstätigkeit zu beachten und sie mit Hilfe von Weisungen zu verwirklichen." 1)

Im VEB Lokomotivbau "Karl Marx" sollen diese Empfehlungen bisher stets in den Entscheidungen des Werkleiters beachtet und zu Weisungen erhoben worden sein²⁾. Dadurch erhält man sich zwar die Einzelverantwortung. Wenn aber Einzelleitung mehr sein soll als Einzelverantwortung, wird sie ohne Zweifel vom PK durchbrochen. Davor verschließt man auch nicht die Augen. Die Folge ist ein zweiter Trick, indem man sagt:

"So ist das Produktionskomitee ein Organ, das die Einzelleitung des Werkdirektors und die kollektive Verantwortung der Werktätigen im Betrieb bestmöglich und auf höherer Stufe verbindet." 3)

Das bedeutet aber nichts anderes als, wenn in einem Betrieb ein ehrgeiziges oder tatsächlich funktionsfähiges PK besteht, daß der Betriebsleiter diesem Komitee auf Gedeih und Verderb ausgeliefert sein kann.

Das PK stellt neben der unmittelbaren eine mittelbare Einflußmöglichkeit für die SED auf andere gesellschaftliche Organe dar.

"In Verbindung mit der zentralen Parteileitung wollen wir auch ... Empfehlungen für die gesellschaftlichen Organe ausarbeiten, Das trifft vor allem für die Gewerkschaften zu," 4)

Die zentralen Anweisungen gelangen sowohl über die Organisationsführungen (BV des FDGB, Zentralrat der FDJ usw.) wie über die PK zu den betrieblichen Organen. Über die unmittelbare und täglich mögliche Produktionskontrolle der Planerfüllungsziffern hinaus kann damit zugleich kontrolliert werden, ob die Übermittlungsfunktion der gesellschaftlichen Organe intakt ist.

Das PK ist gedacht als Organ der Partei im Betrieb, dem sich nach und nach ein Großteil der bisherigen betriebli-

- 1) RÖSEL, F.: Zur Bildung der Produktionskomitees in den volkseigenen Großbetrieben, a.a.O., S. 26.
- 2) TIPPMANN, W. - WEIGERT, L.: Wie bewährt sich das Produktionskomitee in der Praxis? a.a.O., S. 452.
- 3) SCHARMACHER, R.: Das Produktionskomitee arbeitet, a.a.O., S. 11.
- 4) ROHRLACK, G.: Aus den Erfahrungen eines Produktionskomitees, a.a.O., S. 40.

chen Leistungs- und Leitungsorgane unterzuordnen hat, gedacht als Organ, in dem die Zielvorstellungen der politischen Führung - parallel zum Plan - auf die von unten zu erbringenden Vorschläge, wie diese Zielvorstellungen verwirklicht werden können, stoßen, so daß - immer unter der Führung der Partei - einerseits die Planerfüllung gefördert und kontrolliert, zum anderen auf den Betriebsleiter ein als immaterieller Hebel zu kennzeichnender Druck ausgeübt werden kann. Das geht auch aus den Arbeitsplänen, die sich die PK geben, hervor, denen sich die BGL z.B. anzupassen haben:

"Um Voraussetzungen für das rationelle Zusammenwirken der BGL mit dem Produktionskomitee zu schaffen, ist es zweckmäßig, manche Aufgaben aus dessen Arbeitsplan in den Arbeitsplan der BGL zu übernehmen." 1)

Im Leistungssektor und den für ihn zuständigen Organen vollzieht sich mit dieser Entwicklung ein starker Zentralisierungsprozeß: Willensbildung von oben, Verwirklichung des zentralen Willens und Vorschläge hierzu mit Hilfe "ökonomischer" oder weniger ökonomischer Mittel von unten. Die BGL dürften auf dem besten Wege sein, weitgehend Weisungsempfänger der PK zu werden. Bisher gibt es keine Anzeichen dafür, daß daran gedacht wird, diese Entwicklung aufzuhalten, auch wenn PK bisher nur in Großbetrieben eingerichtet wurden.

Der Gedanke, die Arbeitnehmer in die Leitung der Produktion einzubeziehen, geht zurück auf das Beispiel des "Rock-Island-Heeresarsenals" im 1. Weltkrieg und der "Baltimore- und Ohio-Eisenbahn" 1922²⁾. Diese ersten gemeinsamen Produktionskomitees von Betriebsführer und Belegschaft bewiesen bereits: die üblichen (marktwirtschaftlichen betrieblich-hierarchischen) Lenkungs- und Kontrollmethoden können durch ein System ergänzt werden, "das den Ideenreichtum und die uneingeschränkte Mitarbeit der Arbeiterschaft mobilisiert"³⁾. Die PK büßen damit ihre Originalität weitgehend ein, sind doch auch sie kein Instrument, das geeignet wäre, eine typische Erscheinung des sowjetischen Sozialismus zu sein.

1) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 239.

2) LEVER, E.J. - GOODELL, F.: Die Zusammenarbeit im Betrieb, a.a.O., S. 11.

3) Ebenda, S. 20.

§ 2 Sozialistische Arbeits- und Forschungsgemeinschaften

Die Sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften und die sozialistische Gemeinschaftsarbeit nahmen Anfang 1959 - Auftakt zur Produktionskampagne "7-Jahr-Plan" - ihren Ausgang vom Elektrochemischen Kombinat Bitterfeld¹⁾. 1961 fanden die SAG, wie die meisten Leistungsinstrumente in dieser Art sowjetischen Ursprungs, bereits Eingang in das neue GBA²⁾. Seither sind sie zu einem in vielen Betrieben üblichen, weitgehend administrierten Element im Rahmen der Neuen Technik oder zur Überwindung von Produktionsschwierigkeiten geworden. Neben den betrieblichen sind auch überbetriebliche SAG entstanden³⁾.

Gesetzliche oder quasi-gesetzliche Grundlagen für die Arbeit der SAG sind neben dem GBA die einschlägigen Paragraphen der NeuererVO, das Programm der SED und die Entschlie-ßung des 6. FDGB-Kongresses. Im GBA heißt es:

"In den sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften vereinigen sich Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz mit dem Ziel, in kürzester Zeit den wissenschaftlich-technischen Höchststand auf ihrem Gebiet zu erreichen und mitzubestimmen." 4)

Sie sind gedacht als besondere Form u.a. der Neuererkollektive und unterliegen, insofern sie wie diese arbeiten, den gleichen Bestimmungen. Beides umreißt die SAG jedoch nur unscharf. Konkreter formuliert es das Programm der SED:

"Entscheidend für die Konzentration und rationelle Arbeit in Forschung und Entwicklung sind die sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften der Wissenschaftler, Ingenieure und Neuerer." 5)

Zwei Punkte sind dabei besonders hervorzuheben: Einmal die Verbindung zwischen SAG und Neuererwesen und zum anderen, daß es rationelle Arbeit, da in der Freizeit geleistet, sei. Als bewußtseinsbildende, also zu sozialistischer Arbeitsweise erziehende Gemeinschaften sind sie noch nicht im Programmentwurf, sondern erst im Programm selbst enthalten⁶⁾.

1) Vgl. Handbuch der DDR, a.a.O., S. 861 f.

2) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 32, § 16 Abs. 2.

3) Vgl. BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 233 ff.

4) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 32, § 16 Abs. 2 Satz 1.

5) Das Programm der SED, a.a.O., S. 65.

6) Ebenda, S. 89; vgl. auch Anm. 1 dort.

In der EntschlieÙung des 6. FDGB-Kongresses wird die Tätigkeit der SAG weitgehend auf Aufgaben des PNT beschränkt. Im übrigen gelten hier die Formeln des VI. Parteitages der SED¹⁾.

Erst danach werden die Zuständigkeiten festgelegt:

"Für die Bildung der sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften sind die Werkdirektoren verantwortlich. ... Die Gewerkschaftsleitungen unterstützen die Werkdirektoren dabei, die Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit in den sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften zu gewinnen. Sie drängen darauf, daß für die freiwillige Gemeinschaftsarbeit Bedingungen geschaffen werden, die die beste Erfüllung der übernommenen Verpflichtungen ermöglichen." 2)

"Quantität und Qualität der sozialistischen Arbeitsgemeinschaften hängen wesentlich von der Tätigkeit der Wirtschaftsleiter ab." 3)

Man will ihre Organisation in einer bewußt steuernden und anleitenden Hand wissen, um die Stagnationerscheinungen gerade bei den SAG zu überwinden. Immerhin nahm die Zahl der Mitglieder von SAG seit 1960 stetig ab, seit 1964 auch die Zahl der Arbeitsgemeinschaften selbst⁴⁾:

Jahr	Zahl der SAG	Mitgliederzahl
15. 3. 1960	29 592	242 286
15. 2. 1962	30 441	233 664
15. 2. 1964	33 769	226 139
15. 3. 1965	28 893	188 480

Für diese sinkende Tendenz, Stagnation genannt, werden die Mängel der Leitung der Wirtschaftsfunktionäre wie die Gewerkschaftsleitungen verantwortlich gemacht⁵⁾. Diese Funktionäre weichen, um die Arbeit der SAG anzukurbeln, ins betriebsindividuelle Experiment aus. Deshalb erblühte gerade bei den SAG eine starke Vielfalt der Formen⁶⁾.

1) EntschlieÙung des 6. FDGB-Kongresses, a.a.O., S. 789.

2) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 220.

3) MARTIN, M. - PÖGGE, G. - THURMANN, G.: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - objektives Erfordernis, a.a.O., S. 114.

4) Die Zahlen für 1960 - 1964: MITTAG, G.: 20 Jahre FDGB - 20 Jahre Masseninitiative, a.a.O., S. 21; für 1965: Statistisches Jahrbuch der DDR, 11. Jg. 1966, a.a.O., S. 76.

5) BERGER, R.: Neuerer und technische Revolution, a.a.O., S. 23.

6) Vgl. HOFMANN, J. - PÖGGE, G.: Fragen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit nach dem VI. Parteitag, a.a.O., S. 22.

"Die Arbeitsgemeinschaften stellen sich die Aufgabe, neue, bessere, vorteilhaftere technische und organisatorische Lösungen zu finden und zu verwirklichen. Sie müssen deshalb solche Aufgaben lösen, die sich aus den betrieblichen Plänen, vor allem dem Plan Neue Technik ergeben." 1)

Das aber heißt, daß die Planverwirklichung mit Hilfe von materiellen und immateriellen Anreizen in die arbeitsfreie Zeit der Arbeitnehmer eingeschleust wird. SAG stellen einen Versuch dar, teure technische und betriebswirtschaftliche Entwicklungsabteilungen einzusparen. Gleichzeitig weiß man aber, daß die Forschungsarbeiten nicht ruhen dürfen, will man den Anschluß an das vielzitierte "Weltniveau" nicht verpassen. 1966 bestanden allein im Stahl- und Walzwerk Riesa 30 Arbeitsgemeinschaften, denen technische, und 6 Rationalisierungsgruppen, denen betriebswirtschaftliche Probleme zur Lösung übertragen worden waren²⁾.

Der Einsatz der SAG soll in starkem Maße durch materielle Anreize (Prämien und Prämienverträge) gesteuert werden. Sofern aber die Prämie als Leistungsentgelt vom Betriebsleiter in Aussicht gestellt und vom SAG-Mitglied erwartet wird, ist nicht mehr die SAG als Bestandteil der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit Bindeglied für gemeinsame Leistung, sondern der materielle Anreiz. Bei Prämienverträgen oder Neuerervereinbarungen gehören sie abschließende SAG in den Bereich der Neuererbewegung. Derart entkleidet stellen sich die SAG als bloßer Name für lange vor ihrer Gründung bereits praktizierte Leistungsbeeinflussung dar. Von ihrer ökonomischen Funktion her sind sie kein eigenständiges Instrument.

Im sozialen und sozialpolitischen Bereich der Betriebe bleiben Forderungen, die SAG hätten zu helfen, die sozialen Prozesse im Sinne einer klassenlosen Gesellschaft zu steuern, Deklamation³⁾. Die "menschlichen Beziehungen" in-

- 1) FICKEL, G. - STILLER, E.: Sozialistische Arbeitsgemeinschaften und Neuerer im Wettbewerb um wissenschaftlich-technischen Höchststand, a.a.O., S. 7.
- 2) Vgl. NEUMANN, K.: Durch Wettbewerb gut gerüstet, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 13, S. 3.
- 3) Vgl. KUNZE, S.: Zur sozialen Funktion der Gemeinschaftsarbeit, a.a.O., S. 15.

nerhalb dieser Gemeinschaften werden möglicherweise vertieft und verstärkt - darauf sollen die Gewerkschaftsorgane hinwirken¹⁾ -, aber nicht auf der Grundlage der Interessenidentität von Einzelem und Staat, sondern aus einem gemeinsamen Interesse der Gruppe an der Vergütung.

Für die eigentlichen sozialpolitischen Aufgaben, die hin und wieder für die SAG gefordert werden, wie SAG "für die Teilnahme an der Planung und besseren Gestaltung der Arbeitsbedingungen"²⁾ oder "um komplizierte Probleme des Gesundheits- und Arbeitsschutzes lösen zu helfen"³⁾, gelten die gleichen Argumente wie für die ökonomischen Funktionen. Diese Aufgaben können ebenso im Rahmen des Neuererwesens gestellt werden.

Für die Organe der BGL und - überbetrieblich - der Gewerkschaftskomitees stellen die SAG als zusätzliche leistungsstimulierende Instrumente eine ebenfalls zusätzliche und vor allem zeitraubende Belastung dar.

§ 3 Ökonomische Konferenzen

Die ökonomischen Konferenzen wurden Anfang 1955 ins Leben gerufen. Ergebnis dieser Konferenzen, die vierteljährlich tagen sollten, waren Beschlüsse, den Gewinnplan zu erfüllen ohne staatliche Zuschüsse zu arbeiten u. dgl. m. Sie spielten bis 1959 eine gewisse Rolle⁴⁾, wurden auch 1961 noch ins GBA aufgenommen⁵⁾, werden aber seither kaum noch er-

- 1) SOMMER, R.: Der sozialistische Wettbewerb unter den Bedingungen der technischen Revolution, a.a.O., S. 18; vgl. auch UHLMANN, H.: Probleme für die Tätigkeit der sozialistischen Arbeitsgemeinschaften, in: DA 1965, Heft 12, S. 39.
- 2) DITTRICH, R.: Neue Erzeugnisse und neue technologische Prozesse verändern die Arbeitsbedingungen, a.a.O., S. 21.
- 3) HEIN, G.: Zur Verantwortung der Gewerkschaften für die perspektivische Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der technischen Revolution, a.a.O., S. 29.
- 4) Beschluß über die Unterstützung der Ständigen Produktionsberatung in den sozialistischen Betrieben durch die Betriebsleitungen und die Organe der staatlichen Verwaltung, v. 9. 4. 1959, in: GBl. DDR, Teil I/1959, S. 331.
- 5) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 32, § 18.

wähnt¹⁾. Ihre Aufgaben haben weitgehend die Produktionskomitees übernommen. In Klein- und Mittelbetrieben bestehen sie meist nur noch dem Namen nach. Ihr sowjetisches Vorbild sind auf technischem Gebiet die wissenschaftlich-technischen Konferenzen²⁾.

Dieses zur Bedeutungslosigkeit verurteilte Organ war zu keinem Zeitpunkt in der Lage, den Leistungsprozeß in wirkungsvoller Weise zu beeinflussen, geschweige denn, ein Mitspracherecht oder gar Mitbestimmungsrecht der Belegschaft, etwa durch die BGL, zu realisieren.

§ 4 Qualifizierungsorgane im Betrieb

Schulung und Qualifizierung - hier ohne Lehrlingsausbildung und polytechnischen Unterricht - und deren Organe versetzen den Arbeitnehmer grundsätzlich in die Lage, seine Lebensbedingungen, aber auch seine Arbeitsbedingungen besser zu gestalten, da mit einer höheren Qualifikation in der Regel ein höheres Gehalt und ein besserer, befriedigenderer und verantwortungsvollerer Arbeitsplatz in Verbindung gebracht werden. Auch wird gesagt, die Qualifizierung der Arbeitnehmer sei ex definitione "Bestandteil der Arbeits- und Lebensbedingungen"³⁾.

Wenn dieser Problemkreis dennoch im Zusammenhang mit den betrieblichen Leistungsinstrumenten behandelt werden soll, so liegt das an der besonderen Situation der Qualifizierung im DDR-Betrieb, die sich aus den Fragen ergibt: Wer qualifiziert wen und warum? Wann wird, wann wird nicht qualifiziert und von wem hängt das ab? Bedeutet Qualifizierung in der Tat eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen?

Aus der Beantwortung dieser Fragen wird sich ergeben, daß die Qualifizierung als Leistungsinstrument nicht nur ge-

1) Symptomatisch ist, daß sie im Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., außer dem § 18 des dort abgedruckten GBA kein einziges Mal erwähnt werden.

2) Vgl. Die Produktionsmassenarbeit der Gewerkschaften, a.a.O., S. 124.

3) KAMPFERT, K.: Die Rolle der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus unter den Bedingungen der technischen Revolution, a.a.O., S. 9.

dacht, sondern auch geplant und planmäßig gehandhabt wird bzw. werden soll. Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang die Mitwirkung der Gewerkschaft an der Schulung und Qualifizierung überhaupt, aber auch an einzelnen Organen, denen die Aufgabe, die dem Betrieb angehörenden ausgewählten Arbeitnehmer beruflich (aber auch politisch) fortzubilden, obliegt.

1. Gesetzliche Grundlagen

Das Qualifizierungssystem ist in der DDR Bestandteil des einheitlichen sozialistischen Bildungswesens¹⁾ und als solches im Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungswesen, vom 25. 2. 1965²⁾ und im GBA³⁾ verankert. Darüber hinaus enthalten diverse Gesetze und Verordnungen Bestimmungen über die Qualifizierung, so z.B. die NeuererVO⁴⁾. Das Bildungswesen in der DDR ähnelt in hohem Maße den sowjetischen Vorstellungen über Qualifizierung in deren Bildungssystem und bedient sich ähnlicher Organe⁵⁾.

Die Qualifizierungsbemühungen der DDR-Führung begannen in verstärktem Maße 1959, als ULBRICHT verkündete: "Qualifizierung ist Trumpf!"⁶⁾ Von da an wird "die Notwendigkeit der Qualifizierung in der technischen Revolution"⁷⁾ immer wieder betont.

Die Gründe, die man für die verstärkte Förderung besonders der betrieblichen Qualifizierung zu haben glaubt, sind zahlreich. Eine Aufzählung mag daher genügen. So legt das Gesetz über den Volkswirtschaftsplan für 1965 fest:

"Die Erwachsenenqualifizierung muß in Übereinstimmung mit den ökonomischen und technischen Aufgaben von den Betrieben in hoher Qualität durchgeführt werden, denn

- 1) GBA, in: GB1. DDR, a.a.O., S. 37, § 61 Abs. 1 Satz 1.
- 2) GB1. DDR, Teil I/1965, S. 97 ff., bes. §§ 35 - 39.
- 3) GB1. DDR, a.a.O., S. 38, §§ 65 ff.
- 4) GB1. DDR, a.a.O., S. 527 f., § 4 Abs. 2 u. § 5 Abs. 3.
- 5) Vgl. HOFMANN, W.: Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, a.a.O., S. 167 ff.
- 6) ULBRICHT, W.: Der Siebenjahrplan des Friedens, des Wohlstands und des Glücks des Volkes, Berlin (-Ost) 1959, S. 67.
- 7) BRÜCKNER, H.: Probleme der Ermittlung der Produktionskapazität, der Kapazitätsausnutzung und der Gewerkschaftsarbeit, Berlin (-Ost) 1965, S. 48.

der Ideenreichtum und das Können von morgen werden durch die Qualifizierung von heute bestimmt." ¹⁾

Man propagiert "Versäumnisse, die es rasch aufzuholen gilt" ²⁾. Vor allem aber wünscht man sich den vielseitig disponiblen Arbeitnehmer ³⁾, da man glaubt, "daß künftig der Facharbeiter mit zwei und mehr Berufen gefragt ist" ⁴⁾.

Diese Gründe mögen durchaus gerechtfertigt sein. Sie sind aber einseitig und enthüllen die Absichten der politischen Führung, denn sie berücksichtigen eines nicht oder bestenfalls sekundär - die Belange der zu qualifizierenden Arbeitnehmer. Das wird noch deutlicher, wenn dem Recht des einzelnen zur Qualifizierung eine moralische Pflicht beigegeben wird ⁵⁾. Sobald aber Qualifizierung zentral geplant wird, muß sie in dieser Weise verpflichtet werden.

Daß die Qualifizierung mit erheblichen Anstrengungen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Leiter verbunden ist, erkennt man daran, daß bereits "im Jahre 1961 21,8 Prozent aller Produktionsarbeiter an einer systematischen Qualifizierung" teilnahmen ⁶⁾ und daß die Zahl der Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen in der volkseigenen Industrie von 573 000 im Jahre 1961 auf 751 000 im Jahre 1962 zugenommen hat ⁷⁾.

Bevor auf die einzelnen Qualifizierungsorgane eingegangen wird, soll das Instrument Qualifizierung im Leistungssystem einer näheren Betrachtung unterzogen werden.

1) GBl. DDR, Teil I/ 1965, S. 48, Abschn. V Abs. 12 Satz 2.

2) SCHOLZ, A. - STEIGERWALD, H.: Sozialistische Rationalisierung und der Grundsatz "Neue Technik - neue Normen", in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 50, Beilage, S. 15.

3) Vgl. MILLER, R. - HOPPE, G.: Arbeit - Gemeinschaft - Persönlichkeit, a.a.O., S. 95 ff.

4) STROBEL, H. - WINKLER, G. - GNIELKA, H. - RUPPE, H.-J.: Die Gewerkschaften und der wissenschaftlich-technische Höchststand, a.a.O., S. 55.

5) Ökonomik der Arbeit in der DDR, a.a.O., S. 109.

6) MILLER, R. - HOPPE, G.: Arbeit - Gemeinschaft - Persönlichkeit, a.a.O., S. 81.

7) Ebenda, S. 83.

2. Qualifizierung, Plan und Lohn

Qualifizierung ist berufliche Fortbildung. In der DDR soll sie "ein fortwährender, das ganze Leben andauernder Prozeß der Bildung und Erziehung von sozialistischen Persönlichkeiten" sein¹⁾. Die sozialistische Persönlichkeit aber ist der synthetische Mensch im sowjetsozialistischen Kollektivdenken, dem man immer wieder begegnet.

Um die gewünschte Qualifizierungsquote zu erreichen, müssen nicht nur die Qualifizierungsmaßnahmen, sondern auch die Zahl der sich qualifizierenden, besser der zu qualifizierenden Arbeitnehmer planmäßig festgelegt und die Arbeitnehmer auf diese Zahl hin beeinflußt werden. Dabei nimmt man in Kauf, daß individuelle Bedürfnisse und Wünsche, sich fortzubilden, abgetötet oder verschüttet werden, wenn es z.B. heißt: "Spontaneität in der Qualifizierung überwinden."²⁾

"Die Gewerkschaftsleitungen sollten durchsetzen, daß auf der Grundlage der Perspektivpläne eine planmäßige Qualifizierung der Werktätigen unter Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Schwerpunkte erfolgt." ³⁾

Das bedeutet nichts anderes, als daß sich der einzelne nicht nach seinem Willen qualifizieren kann, sondern nach Gutdünken der im Plan festgelegten politischen Ziele fortbilden muß.

Das GBA bestimmt: "Die Qualifizierung erfolgt grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit."⁴⁾ Zwar besteht die Möglichkeit,

"für Qualifizierungsmaßnahmen, die im staatlichen Interesse liegen, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können" ⁵⁾

und sie "in Qualifizierungsverträgen gemäß § 65 Abs. 3 festgelegt sind"⁶⁾, freigestellt zu werden, wenn die "Erfüllung

1) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, Berlin (-Ost) 1965, S. 27.

2) FERSING, W. - PITSCHE, H.: Qualifizierung der Werktätigen, ein Teil der Perspektivplanung, in: DA 1964, Heft 8, S. 42.

3) Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, a.a.O., S. 340.

4) GBl. DDR, a.a.O., S. 38, § 66 Satz 1.

5) Ebenda, S. 39, § 77 Abs. 2a.

6) Ebenda, § 77 Abs. 3 Satz 1.

der betrieblichen Aufgaben ... gewährleistet ist"¹⁾. Aber die Vielzahl der Formen, in denen die Arbeitnehmer sich qualifizieren können, läßt sich nicht in solch enge Fassung bringen. Seit neuerer Zeit wird z.B. propagiert, rationell sei die Qualifizierung am Arbeitsplatz "ohne Unterbrechung der Produktionstätigkeit"²⁾.

Qualifizierung in der Arbeitszeit wird auch dann gemeint sein, wenn sie im Zusammenhang mit der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit nach der Devise "Sozialistisch arbeiten, lernen und leben" durchgeführt wird. Damit zusammenhängend und unter der Losung "Lesen, Lernen und Begreifen" sollte nach dem 6. FDGB-Kongreß eine Qualifizierungsbewegung ins Leben gerufen werden³⁾. Doch steht heute meist noch die "wilde" Qualifizierung vor der Qualifizierungsverpflichtung und dem Qualifizierungsvertrag als Einzelverpflichtungen an der Spitze. Kollektive Maßnahmen werden lediglich von Fall zu Fall von Gewerkschafts- und Wirtschaftsleitern verordnet.

Von der Qualifizierung der in der gesellschaftlichen Hierarchie funktionslosen Arbeitnehmer ist die der staatlichen und gewerkschaftlichen Leiter streng zu unterscheiden, obwohl sie häufig miteinander in einen Topf geworfen werden. Die Arbeitnehmer sollen sich beruflich weiterbilden, um für den Staat unmittelbar zu leisten. Die Funktionäre sollen sich in ihrer anleitenden Tätigkeit vervollkommen. Das aber ist im wesentlichen politische Schulung. Soll der Arbeitnehmer lernen, ihm vorgegebene Pläne "umfassend" verwirklichen zu können - auch in Zukunft -, so wird den Funktionären beigebracht, wie sie diese Arbeitnehmer zur gewünschten Leistung bewegen können.

"Die Erfüllung der höheren Aufgaben erfordert eine höhere politische und fachliche Qualifikation der Mitglieder der Gewerkschaftsleitungen und der Vertrauensmänner in den Betrieben, die befähigt werden müssen, die Mitglie-

1) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 39, § 77 Abs. 3 Satz 2.

2) KUHN, H.: Rationelle Formen in der Erwachsenenqualifizierung anwenden, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 5, S. 16.

3) Vgl. HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 35.

der und andere Werktätige von der Richtigkeit unserer sozialistischen Perspektive zu überzeugen und ihnen die ökonomischen Gesetze zu erklären" 1),

sagte ULBRICHT z.B. auf dem VI. Parteitag der SED. Gleiches gilt für die staatlichen Leiter der Betriebe.

Anreiz für den einzelnen, sich zu qualifizieren, wird in der Regel die Möglichkeit sein, seinen sozialen Status zu verbessern. Das kann geschehen, wenn er sich für einen besseren Arbeitsplatz qualifiziert oder größere Verantwortung übernehmen kann, hauptsächlich aber, wenn sein Einkommen aus abhängiger Arbeit steigt. Dem versucht in der DDR das Lohngruppensystem mit seinen Qualifikationsmerkmalen gerecht zu werden.

Nach der VO über die Ausbildung und Qualifizierung der Arbeiter in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben, vom 5. 3. 1953, sollte die Qualifikation noch "jedem Werktätigen die Möglichkeit" geben, "mehr zu verdienen" 2). Das GBA sagt nichts Gegenteiliges, legt aber fest:

"Die Qualifizierung der Werktätigen erfolgt auch für ihre unmittelbare Tätigkeit in den Betrieben." 3)

Hier deutet sich bereits an, was in letzter Zeit zu vielen, auch zu widersprüchlichen Äußerungen geführt hat: Qualifizierung bedeutet nicht - mehr Lohn.

So wird behauptet: "Es gelang, die einseitige Qualifizierung für höhere Lohngruppen (die nach dem Stellenplan meist nicht vorhanden waren) zu überwinden." 4) Das aber bedeutet, daß nicht einmal die Arbeitnehmer, die sich "planmäßig" qualifiziert haben, auf eine höhere Lohngruppe rechnen dürfen. 1963 lagen diese Dinge noch teilweise anders. Die Richtlinien für das neue System sagt eindeutig:

"Der Arbeitslohn muß durch seine Bindung an klare Qualifikationsanforderungen und dementsprechende Tarifgestaltung die Werktätigen an der Hebung ihrer Qualifikation

1) ULBRICHT, W.: Das Programm des Sozialismus und die geschichtliche Aufgabe der SED, in: ND, Nr. 16 v. 16. 1. 1963, S. 9.

2) GBl. DDR, 1. Hj. 1953, S. 406, Präambel.

3) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 38, § 65 Abs. 2 Satz 1.

4) BECHER, J. - SCHELLENBERG, G.: Der sozialistische Wettbewerb als Mittel zur Organisation der Produktion, a.a.O., S. 5.

zur Beherrschung und Entwicklung der neuen Technik materiell interessieren." 1)

Andere Stimmen lauten ähnlich:

"Wer in Übereinstimmung mit der Entwicklung seines Betriebes lernt und demzufolge mehr leistet, sollte auch mehr verdienen. Diesen Grundsatz zu verwirklichen, ist eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaften." 2)

Oder: "Es muß für die Werktätigen ein materieller Anreiz bestehen, durch Erhöhung ihrer Qualifikation neue Arbeitsaufgaben mit höheren Qualifikationsanforderungen auszuführen." 3)

Doch: "Nicht in jedem Fall werden jedoch Veränderungen der Qualifikation und die dafür erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen zu einer höheren Lohngruppe führen." 4)

Gründe werden für dieses Verhalten viele angegeben. Man müsse z.B. so verfahren,

"wenn neuartige Erzeugnisse eingeführt oder neue Arbeitsverfahren angewandt werden, die auch nur einfache Tätigkeiten erfordern." 5)

Oder das Tarifsystem müsse geändert werden, weil die "technische Revolution zu einer Veränderung der Qualifikationsstruktur" geführt habe⁶⁾.

Es dürfte nicht den Leistungswillen steigern, wenn in Fällen, in denen sich die Arbeitnehmer umsonst qualifiziert haben, gesagt wird, es gelte

"von seiten der Werkleiter, der Partei- und Gewerkschaftsorganisationen, besonderen Takt an den Tag zu legen und unsere Arbeiterinnen und Arbeiter mit großer Geduld auf die neue Aufgabe vorzubereiten."

1) GBl. DDR, a.a.O., S. 471.

2) EHMER, J. - KLOTH, H.-J.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Qualifizierung, in: DA 1963, Heft 10, S. 37; vgl. auch GOTTWALD, L. - HAMANN, H.: Lohn wird voll genutzt, a.a.O., S. 3.

3) Fragen zur Direktive "Neue Technik - neue Normen", in: Tribüne, Nr. 275 v. 27. 11. 1964, S. 8; vgl. auch MUTH, G.: Zu einigen Fragen der persönlichen materiellen Interessiertheit im Jahre 1965, in: DA 1965, Heft 3, S. 42.

4) HAMPICKE, E.: Zu einigen arbeitsökonomischen Problemen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 3, S. 124.

5) Ebenda.

6) MUTH, G.: Die Stimulierung der Leistungen der Werktätigen zur Durchsetzung der technischen Revolution mittels der persönlichen materiellen Interessiertheit und der moralisch-ideellen Anerkennung unter breiter Behandlung von Aspekten unserer künftigen Lohnpolitik, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 501.

Als Trostpflaster könnte ja der

"erfolgreiche Abschluß der Qualifizierung ... mit einer angemessenen Prämie und vor dem Kollektiv belobigt werden" 1).

Das Verhalten der politischen Führung hat zwei Ursachen: Einmal hat sich die geplante Qualifizierung eben doch nicht planmäßig vollzogen. Stellen standen in den oberen Lohngruppen nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung. Zum anderen ist das Lohngruppensystem Teil des gesamten administrierten Leistungsbeeinflussungssystems und damit politisches Instrument. Es ist damit nicht in der Lage, auch nur annähernd die günstigsten Einsatzmöglichkeiten für Arbeitskräfte anzugeben.

Selbstverständlich wirken auch moralische Anreize auf die Arbeitnehmer ein, sich zu qualifizieren. Neben einer Vielzahl politisch-ideologischer Beeinflussungsversuche, die keiner näheren Erörterung bedürfen und auch weitgehend wirkungslos bleiben, wird an das Sozialprestige appelliert. So

"wecken die Gewerkschaften im sozialistischen Wettbewerb das Gefühl und Verständnis, daß die Qualifizierung und die Erhöhung des kulturell-technischen Niveaus eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft und sich selbst bedeutet." 2)

Oder man differenziert zwischen schlichtem Facharbeiter und "sozialistischem Facharbeiter",

"der sowohl die fachlichen Probleme beherrscht wie auch die Gesetzmäßigkeiten in der sozialistischen Entwicklung erkennt und bewußt ausnutzt." 3)

Diese Aufgabe obliegt vor allem den Gewerkschaftsorganen. Diese können ihr aber nur gerecht werden, das zeigt die Erfahrung, wenn die materielle Beeinflussung der Qualifizierung die Arbeitnehmer zufriedenstellt.

Qualifizierung ist ansonsten ein beliebtes Mittel in der DDR-Leistungsgesellschaft, um anderen - hauptsächlich politischen - sog. gesellschaftlichen Verpflichtungen, z.B. Funktionärsposten in der Gewerkschaft, zu entgehen.

- 1) HAMPICKE, E.: Zu einigen arbeitsökonomischen Problemen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, a.a.O., S. 124.
- 2) SOMMER, R.: Der sozialistische Wettbewerb unter den Bedingungen der technischen Revolution, a.a.O., S. 21.
- 3) Gewerkschaften und Produktionsaufgebot, a.a.O., S. 61.

3. Betriebliche Qualifizierungsorgane

Bereits sehr früh wurden Aktivistenschulen eingeführt¹⁾. Sie entstanden nach sowjetischem Vorbild²⁾

"mit dem Ziel, die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erfüllung und Übererfüllung der neuen technisch begründeten Arbeitsnormen zu erlangen" 3).

"In ihnen vermitteln die besten Arbeiter und Neuerer ihre Arbeitsmethoden an andere Werktätige und wirken damit zugleich vorbildlich im Sinne der gegenseitigen sozialistischen Hilfe." 4)

Sie stellen im Sinne der Kowaljow-Methode eine Art kollektiven Arbeitsstudiums dar und werden wieder und wieder als hervorragende Qualifizierungsmethode gelobt⁵⁾ - kein Wunder, daß sie nicht erst in den letzten Jahren, wie behauptet wird⁶⁾, sondern bereits seit 1953 völlig bedeutungslos geworden sind. Die Schuld dafür wird sowohl den Gewerkschafts- wie den Wirtschaftsfunktionären angelastet⁷⁾.

Die Aktivistenschulen sind eine Art der Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit am Arbeitsplatz. Sie bestehen aus theoretischem Unterricht und praktischer Anleitung. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind für ihre Organisation im Rahmen des Wettbewerbs verantwortlich, d.h. sie haben die ideologischen Schranken der Arbeitnehmer abzubauen und ingenieurtechnisches Personal in die Arbeit einzubeziehen⁸⁾.

1) Diese wurden durch einen Beschluß des FDGB-BV aus dem Jahre 1951 ins Leben gerufen. Vgl. HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 49.

2) Ebenda (Stachanow-Schulen).

3) VO über die Ausbildung und Qualifizierung der Arbeiter in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 407, § 3 e.

4) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 131.

5) Vgl. EHMER, J. - KLOTH, H.-J.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Qualifizierung, a.a.O., S. 38; STIEBEINER, K.: Qualifizierung muß dem Plan Neue Technik entsprechen, in: DA 1962, Heft 5, S. 34.

6) BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 132.

7) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 49.

8) Ebenda, S. 50 f.

Neueren Datums als die Aktivistenschulen sind die ihnen ähnlichen Produktionsgrundschulen. 1963 wurden sie eine "neue Form der Weiterbildung" genannt, die das Ziel haben, "unmittelbar zur Steigerung der Arbeitsproduktivität beizutragen, wobei sie von der konkreten Produktionssituation ausgehen"¹⁾. Darüber hinaus werden die Arbeitnehmer "mit den vorangegangenen und den folgenden Arbeitsgängen", mit "Fragen der Planung, der Arbeitsnormung, des Lohnes" vertraut gemacht²⁾. Träger dieser Produktionsgrundschulen sollen die sozialistischen Brigaden bzw. Produktionsbereiche sein³⁾. Die Gewerkschaftsorgane wirken nur mittelbar mit

Bereits 1959 forderte ULBRICHT, die Betriebsakademien als wichtigste Form der betrieblichen, d.h. fachlichen Fortbildung zu entwickeln. Sie hätten die Aufgabe,

"die Arbeit der bisherigen Einrichtungen zu koordinieren, rationell auszunutzen und neue zusätzliche Formen zu schaffen, ..." 4).

Anfang 1965 wurden sie ausdrücklich in das Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungswesen aufgenommen⁵⁾.

Die Betriebsakademien haben die Aufgabe, "vor allem die berufliche Weiterbildung, insbesondere die kurzfristigen Qualifizierungsmaßnahmen, durchzuführen"⁶⁾. Ihr Programm ist nicht auf die Wünsche der Belegschaft, sondern auf die sich aus den Plänen (PNT, TOM-Plan, Hauptfristenplan, Wettbewerbskonzeption usw.⁷⁾) ergebenden betrieblichen Erforder-

1) EHMER, J. - KLOTH, H.-J.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Qualifizierung, a.a.O., S. 38.

2) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 48.

3) Ebenda; EHMER, J. - KLOTH, H.-J.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Qualifizierung, a.a.O., S. 38.

4) ULBRICHT, W.: Der Siebenjahrplan des Friedens, des Wohlstands und des Glücks des Volkes, a.a.O., S. 115.

5) GBl. DDR, a.a.O., S. 98, § 39 Abs. 1.

6) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 41.

7) Vgl. ebenda, S. 42; BERGER, R. - FICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 129 (VEB Sachsenring, Zwickau).

nisse ausgerichtet¹⁾. Der einzelne Mensch wird wiederum dem Plan, also den Zielen der politischen Führung angepaßt.

In den Betriebsakademien sollen "die Werktätigen ohne Unterbrechung ihrer Arbeit"²⁾ geistig "geformt"³⁾ werden. Ob "ohne Unterbrechung der Arbeit" Qualifikation in der Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit, jeweils am Arbeitsplatz oder in kurzen Lehrgängen (stundenweise) bedeuten soll, ist nicht zu belegen. In der Praxis werden beide Verfahren angewandt.

Die Programme der Betriebsakademien sind so auf den Betrieb zugeschnitten, sollten zumindest so aufgebaut werden, daß nicht nur die betrieblichen Planzahlen der Qualifizierung und durch Qualifizierung erfüllt und späterhin gesteigert werden können, sondern auch die Fluktuation eingedämmt wird. Deshalb wehrt man sich gegen Schematismus im Lehrstoff⁴⁾, der ihn mit anderen Betrieben vergleichbar machen könnte.

Die Betriebsakademien sollen vom FDGB geschaffen worden sein⁵⁾. Heute sind sie staatliche Einrichtungen⁶⁾. Es ist deshalb falsch, wenn behauptet wird, die Betriebsakademien stünden unter der Verantwortung des FDGB und seiner BGL⁷⁾. Die BGL entsendet lediglich beratende Vertreter in das die Akademie anleitende Organ, den Beirat⁸⁾, obwohl sich die Fortbildungsarbeit des FDGB darin nicht erschöpfen soll⁹⁾.

1) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 41.

2) BERGER, R. - PICKEL, G. - STILLER, E.: Wettbewerb heute und morgen, a.a.O., S. 128.

3) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 41 f.

4) WINKLER, J.: Probleme der Leitungstätigkeit bei der Berufsausbildung und der Erwachsenenqualifizierung, in: DA 1966, Heft 1, S. 33.

5) Handbuch der DDR, a.a.O., S. 128.

6) Ebenda, S. 128 u. 674.

7) ZIMMERMANN, H.: Der FDGB als Massenorganisation und seine Aufgaben bei der Erfüllung der betrieblichen Wirtschaftspläne, a.a.O., S. 136.

8) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 42.

9) Ebenda, S. 43.

Die Vertreter der BGL haben die üblichen mobilisierenden, helfenden, aber auch die Qualifizierung im Betrieb kontrollierenden Aufgaben im Rahmen der Betriebsakademie wahrzunehmen.

Neben den genannten drei Einrichtungen gibt es oder gab es, teilweise durch die Betriebsakademie koordiniert, teilweise unabhängig von ihr, zahlreiche weitere Einrichtungen wie Zirkel¹⁾, langfristige Schulungen²⁾ und organisiertes Selbststudium³⁾ sowie das Patenschaftssystem⁴⁾, bei dem ein Facharbeiter jeweils mit einem weniger qualifizierten Arbeiter zusammenarbeitet. Die Gewerkschafts- und Parteigruppen führen Gruppenschulungen durch.

Die Betriebe entwickeln auch eigene Lehrbücher⁵⁾, in denen die betrieblichen Belange berücksichtigt werden. Und Betriebszeitungen wie Merkblätter⁶⁾ sollen den Qualifizierungswillen stärken und konkrete sowohl methodische als auch - in der Hauptsache - technische Anliegen berücksichtigen.

Die Organe der BGL arbeiten an diesen Einrichtungen - von Betrieb zu Betrieb verschieden - im Rahmen ihrer allgemeinen Funktionen mit.

4. Qualifizierung und Gewerkschaftsorgane

Der FDGB glaubt, zum Ausdruck bringen zu müssen, daß ohne ihn und seine Organe eine geplante Qualifizierung gar nicht möglich wäre. Das entspräche "ihrer Rolle als Interessenvertreter der Werktätigen"⁷⁾. Qualifizierungshilfe kann In-

- 1) EHMER, J. - KLOTH, H.-J.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Qualifizierung, a.a.O., S. 38.
- 2) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 44 f.
- 3) Ebenda, S. 45 f.
- 4) Ebenda, S. 46 f.
- 5) WINKLER, J.: Probleme der Leitungstätigkeit bei der Berufsausbildung und der Erwachsenenqualifizierung, a.a.O., S. 33.
- 6) ULBRICHT, W.: Die Früchte unserer eigenen Arbeit, a.a.O., S. 17.
- 7) HÄSSLER, H. - KRAUSE, R.: Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, a.a.O., S. 52.

teressenvertretung sein, sofern die Hilfe von seiten der Gewerkschaft bedingungslos gewährt wird oder die Bindung durch die Bedingung das Maß der durch die Qualifizierung erreichbaren Vorteile nicht übersteigt. Wenn aber die Gewerkschaftsleitungen "eine breite Bewegung der Qualifizierung für den Arbeitsplatz organisieren" sollen¹⁾, wenn gesagt wird:

"Vor allem erwächst uns daraus die gewerkschaftliche Aufgabe, dazu beizutragen, daß alle Qualifizierungsmaßnahmen so zielstrebig und bedarfsgerecht geplant werden, daß die Lernenden nach Erreichen einer höheren Qualifikationsstufe auch Gelegenheit erhalten, ihre Leistungen in der Produktion zu erhöhen" 2),

wird deutlich, wofür sich die Arbeitnehmer zu qualifizieren haben. So großartig das Konzept ist, es sei Aufgabe der Gewerkschaft,

"den Drang nach mehr Wissen und Können bei all jenen zu entwickeln, die noch nicht aus sich selbst heraus den Entschluß gefaßt haben, ihren Bildungsstand zu erhöhen"³⁾,

wird es doch gewerkschaftlich bedeutungslos, sofern Ziel der Qualifizierung nicht die Bedürfnisse der Mitglieder, sondern die der politischen Führung sind. Die Gewerkschaft - ursprünglich Interessenschaft der Mitglieder - wird nun zu deren Leistungsschaft, zum Leistungsgehilfen und zur Interessenschaft der politischen Führung, in der Zentralverwaltungswirtschaft Subjekt des sozialen Auftrages. Die Führung ist gerade in diesem Bereich der Qualifizierung auf einen "Transmissionsriemen" angewiesen, von dem, besonders aber über den "ständig neue Impulse für die Qualifizierung ausgehen müssen"⁴⁾. Die Gewerkschaftsorgane haben kein mitgliederbestimmtes Einzelinteresse als Gruppeninteresse an der Qualifizierung ihrer Mitglieder - von Ausnahmen abgese-

- 1) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 40.
- 2) WILKE, A.: Gewerkschaftliche Aufgaben bei der Berufsausbildung und Erwachsenenqualifizierung, in: DA 1965, Heft 12, S. 21.
- 3) WILKE, A.: Neue gewerkschaftliche Aufgaben, die sich mit der technischen Revolution aus dem Bildungsgesetz ergeben, in: DA 1965, Heft 8, S. 20.
- 4) ROGGE, W.: Wie geht es im Prozeß der technischen Revolution mit der Arbeitsnormung weiter? in: DA 1965, Heft 9, S. 24.

hen¹⁾ -, die politische Führung hingegen ist daran interessiert. Deshalb ist diese Art moderner "Erwachsenenqualifizierung ... nur mit Hilfe der Gewerkschaften zum Erfolg zu bringen"²⁾. Und nur in diesem Sinne sind die Gewerkschaftsorgane für die Qualifizierung verantwortlich.

3. Kapitel: Sozialpolitik, Leistungsproblem und Interessenvertretung

§ 1 Arbeits- und Lebensbedingungen

Bisher ist fast ausschließlich der Leistungsprozeß als wesentliche Funktion der betrieblichen Organe des FDGB im Zusammenhang mit der Frage, ob es möglich ist, auf diesem Wege den individuellen Interessen der Arbeitnehmer durch gewerkschaftliches Handeln zu dienen, geprüft worden. Das reicht jedoch nicht aus, die Bedeutung des FDGB als Gewerkschaft für den Arbeitnehmer zu beurteilen. Es werden ihm auch sozialpolitische Funktionen zugesprochen, die hier kurz berücksichtigt werden sollen. Dabei kann auf die Probleme der Arbeitsnormung und Lohnpolitik wie der Sozialversicherung und des Arbeitsschutzes kaum oder nur peripher eingegangen werden. Einige Streiflichter mögen die Situation erhellen.

Einen Teil seiner Ausführungen auf dem 6. FDGB-Kongreß stellte WARNKE unter die Überschrift:

"Die ständige Sorge um die Arbeits- und Lebensbedingungen - untrennbarer Bestandteil der gewerkschaftlichen Interessenvertretung" 3).

Was aber wird unter Arbeits- und Lebensbedingungen verstanden?

"Unter Arbeitsbedingungen verstehen wir alle objektiven und subjektiven Faktoren des Arbeitsprozesses. Sie

- 1) Ausnahmen bilden sowohl die von der kommunistischen Doktrin überzeugten Funktionäre einerseits als auch die Funktionäre, die sich auf diesem Wege noch eine Vertretung von Mitgliederinteressen erhoffen, andererseits.
- 2) SCHMIDT, B. - LICHTWARDT, W.: Wettbewerb und Qualifizierung - eine Einheit, in: DA 1964, Heft 12, S. 26.
- 3) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 45.

müssen unter sozialistischen Produktionsverhältnissen darauf gerichtet sein, einen hohen Wirkungsgrad der Arbeit bei gleichzeitiger allseitiger Entwicklung der sozialistischen Persönlichkeit zu erreichen. Dabei schließen wir die Erleichterung der Arbeit und den Gesundheits- und Arbeitsschutz mit ein. Demzufolge sehen wir drei wichtige Seiten der Arbeitsbedingungen." 1)

Und nun folgt eine Aufzählung. Der Entwicklung "sozialistischer Beziehungen im Arbeitsprozeß" werden 30 Zeilen, der rationellen Organisation der Arbeit sogar 111 Zeilen, den sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz jedoch nur 22 Zeilen gewidmet²⁾.

Wenn dazu gesagt wird: "Einige Leitungen begreifen noch nicht, daß die Arbeitsbedingungen die Hauptseite der Lebensbedingungen darstellen"³⁾, ist das durchaus im Sinne der sowjetsozialistischen Lebensauffassung. Wenn andererseits die **s o z i a l e n** Arbeitsbedingungen nur derivativ sind, kann dann darauf verzichtet werden, die Lebensbedingungen unter dem Aspekt der Ziele der politischen Führung und damit des FDGB-Auftrages zu untersuchen.

Die Steigerung der Arbeitsproduktivität beherrscht die Diskussionen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Man hat deren stimulierenden Wert erkannt. Eingeständenermaßen waren sie lange vernachlässigt worden: "J e t z t heißt es: Produzieren u n d gute Arbeitsbedingungen schaffen" (1.Sperrg.: P.H.P.)⁴⁾. Man erkannte, daß Arbeitserleichterungen "leistungsfördernde Bedingungen" schaffen⁵⁾. An anderer Stelle wird es noch deutlicher ausgesprochen: "Das Ziel besteht in der Erhöhung der Produktivkraft der Arbeit."⁶⁾

1) BRZOSKA, H.: Gewerkschaften sorgen für bessere Arbeitsbedingungen, a.a.O., S. 36 f.

2) Ebenda, S. 37.

3) Ebenda, S. 36; auch DITTRICH, R.: Neue Erzeugnisse und neue technologische Prozesse verändern die Arbeitsbedingungen, a.a.O., S. 18.

4) GÜNTHER, E.: Gesundheits- und Arbeitsschutz gehört zur Leitungstätigkeit der BGL, in: DA 1964, Heft 8, S. 31.

5) HARTIG, H. - HARTUNG, S.: Durch den technischen Fortschritt die Arbeit erleichtern, in: DA 1963, Heft 11, S. 38.

6) DITTRICH, R. - LANGER, H.: Technische Revolution, komplexe Rationalisierung und Arbeitsbedingungen, a.a.O., S. 32.

Und weil sich die Steigerung der Arbeitsproduktivität planmäßig vollziehen soll, müssen auch die Arbeitsbedingungen planmäßig, damit nach den Vorstellungen der politischen Führung gestaltet werden. Deshalb ist im Betrieb dafür "der Werkleiter als Beauftragter des Staates verantwortlich"¹⁾. Die BGL hat, obwohl es sich um "eine außerordentlich wichtige Seite der Vertretung der Arbeiterinteressen durch die Gewerkschaften" handelt, lediglich "aktiv mitzuwirken"²⁾. Was dieses "Mitwirken" bedeutet, bleibt nicht verborgen:

"Die technische Revolution schafft nicht automatisch bessere Arbeitsbedingungen, sie müssen exakt geplant und mit Hilfe der Gewerkschaftsleitungen zielstrebig durchgesetzt werden." ³⁾

Sie nehmen also hier auch nur eine Hilfsfunktion wahr.

Obwohl die Gewerkschaftsorgane nur eine mobilisierende Rolle spielen, wird deutlich, in welchem Zwiespalt sie stehen, weil Interessenkonflikte innergewerkschaftlich ausgefochten werden. Im VEB Zeiss Jena polterte WARNKE:

"Jeder Gewerkschaftsfunktionär müsse Krach schlagen, wenn in den Arbeits- und Lebensbedingungen irgendwelche Verschlechterungen eintreten."

Aber als zwei Vertrauensleute die eng damit zusammenhängende Frage der Normenarbeit aufwarfen und gegen eine Normerhöhung sprachen, wurde ihnen sofort entgegengehalten, sie hätten wohl "unsere Politik auf dem Gebiet von Arbeitsproduktivität und Lohn noch nicht richtig verstanden"⁴⁾.

Es sieht so aus, als wolle der Staat selbst den Beifall für verbesserte Arbeitsbedingungen finden. Die Gewerkschaftsfunktionäre aber werden wieder in den Leistungssektor abgedrängt, um darauf hinzuwirken, daß sich verbesserte Arbeitsbedingungen auch in höherer Leistung niederschlagen, denn:⁵⁾

"Die ständige Sorge um die Verbesserung der Arbeits- und

1) GÜSSOW, C.: Wie wir gesunde und leichtere Arbeitsbedingungen schaffen, in: DA 1963, Heft 8, S. 29.

2) Ebenda.

3) DITTRICH, R.: Neue Erzeugnisse und neue technologische Prozesse verändern die Arbeitsbedingungen, a.a.O., S. 21.

4) LEUCHT, G.: Die Grundidee des Kongresses verstanden, in: Tribüne, Nr. 286 v. 7. 12. 1963, S. 4.

5) KUNZE, S.: Gewerkschaften und sozialistische Demokratie, a.a.O., S. 34.

Lebensbedingungen ist kein Ersatz für die ideologische Arbeit der Gewerkschaften"

§ 2 Normen, Lohn und Arbeitsrecht

Der Einfluß der Gewerkschaftsorgane auf Arbeitsnormen und Lohn ist gering. Arbeitsnormen, vor allem technisch begründete Arbeitsnormen und Lohnformen werden vom staatlichen Leiter in Kraft gesetzt¹⁾. Das Tarifsystem, dazu gehören Lohn- und Gehaltsgruppen, Lohn- und Gehaltsgruppenkataloge für Wirtschaftszweige und die Tarifsätze²⁾, wird zentral festgelegt, teils durch Gesetz, teils durch entsprechende z.B. die Kataloge erarbeitende Kommissionen³⁾.

Die IG/Gew. haben zwar das Recht, Rahmenkollektivverträge abzuschließen⁴⁾, diese müssen sich aber an die staatlichen Vorstellungen sehr eng anlehnen, so daß von der Möglichkeit des RKV nur geringer Gebrauch gemacht wird.

Im Betrieb üben die Organe der BGL bei der Arbeitsnormung eine Hilfsfunktion aus. Sie haben in den der Tendenz nach den hauptamtlichen Arbeitsnormern weichenden "Normenkollektiven" mitzuarbeiten⁵⁾ und den Arbeitnehmern zu erklären, daß höhere Arbeitsnormen in ihrem Interesse liegen. Insofern muß verstanden werden, wenn es heißt:

"Es ist daher Pflicht der Gewerkschaftsfunktionäre, -vorstände und -leitungen, die Arbeitsnormung zum festen Bestandteil gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu machen." 6)

1) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 35, § 45 Abs. 1.

2) Politische Ökonomie, a.a.O., S. 620.

3) Vgl. z.B. die inzwischen außer Kraft gesetzten VO über die Verbesserung der Entlohnung, v. 17.8.1950, in: GBl. DDR, 2. Hj. 1950, S. 839 ff., v. 23. 7.1953, in: GBl. DDR, 2. Hj. 1953, S. 887 ff. u. v. 17.12.1953, in: GBl. DDR, 2. Hj. 1953, S. 1330 ff. sowie KASCHER, E. - MATTHES, A. - SCHOLZ, A.: Handbuch für die Lohngruppeneinstufung, Teil I - III, Berlin (-Ost) 1959.

4) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 29 f., § 6.

5) MÜLLER, A. - TROGNITZ, V.: Arbeitsnormung zur Sache aller machen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 175; SCHOLZ, A. - STEIGERWALD, H.: Sozialistische Rationalisierung und der Grundsatz "neue Technik - neue Normen", in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 50, Beilage S. 11 u.a.

6) ROGGE, W.: "Neue Technik - neue Normen" und gewerkschaftliche Interessenvertretung, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 1, S. 19.

Denn Normenarbeit sei "Arbeit für den Menschen", besonders "weil im Prozeß der Ausarbeitung technisch begründeter Arbeitsnormen gleichzeitig optimale Produktions- und Arbeitsbedingungen herbeizuführen sind, die den Werktätigen die Arbeit erleichtern und zur Freude werden lassen"1).

In der betrieblichen Lohnfindung spielt die BGL eine ähnlich untergeordnete Rolle. Betrieblich relativ frei gestaltbar sind die aus dem Lohnfonds zu zahlenden Leistungslohnprämien und die dem Betriebsprämienfonds entstammenden Prämien, die nicht leistungsproportionale Prämien sind. Darüber hinaus ist eine Prämie in letzter Zeit ins Gespräch gekommen, für die sich auch die Gewerkschaftsfunktionäre stark interessiert zeigten: die Jahresendprämie. Doch die Hoffnungen, auf diese Weise eine Art Gewinnbeteiligung zu erlangen, trogen²⁾.

Gegenüber dem Betriebsleiter bleibt die BGL weitgehend ein Diskussionspartner. Gegenüber der Belegschaft soll sie aus dieser schwachen Position heraus auch noch die Lohnpolitik der Partei rechtfertigen, erläutern und in diesem Zusammenhang "erzieherisch" wirken. Danach scheint es, als würde das ursprüngliche Arbeitsfeld überhaupt gewerkschaftlicher Tätigkeit vom FDGB und seinen Organen in der DDR nicht mehr beeinflussen. Die Politik der Regierung wird lediglich nachvollzogen und in propagandistische Aktionen umgesetzt. Ebensowenig oder ebensoviel wie auf die Fragen des Lohnes nimmt der FDGB auf das Arbeitsrecht Einfluß. Man begnügt sich wiederum damit, daß gesagt wird:

"Die gemeinsame bewußte Arbeit aller Werktätigen nach einheitlichem Plan, der auf der Übereinstimmung der gesellschaftlichen und der persönlichen Interessen beruht, ist die Hauptquelle der Kraft und Macht des sozialistischen Staates." 3)

Fast alle Fragen, die die Verwendung der im Leistungsprozeß benötigten Arbeitskräfte betreffen, werden entweder vom Staat geregelt oder von seinen Betriebsleitern entschieden.

- 1) ROGGE, W.: "Neue Technik - neue Normen" und gewerkschaftliche Interessenvertretung, a.a.O., S. 19.
- 2) BAUMEISTER, G. - JAHN, G.: Vorzüge der Jahresendprämie. Hinweise für ihre wirksame Einführung und Verwendung, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 38, S. 17.
- 3) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 28, Präambel Abs. 5 Satz 1.

In zwei Fällen allerdings wurde den BGL/AGL ein Mitspracherecht belassen. Beidesmal steht die Disponibilität der Arbeitskraft im Vordergrund.

1. Bei Kündigungen müssen die Betriebsleiter die Zustimmung der BGL/AGL einholen¹⁾, nicht aber etwa um der Sicherheit des Arbeitsplatzes willen. Wo es keine Lohnsicherheit geben darf²⁾, spielt gewöhnlich auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes nur eine untergeordnete Rolle. Hier geht es wiederum um eine Kontrollfunktion von BGL/AGL über den Betriebsleiter, der nicht durch Kündigungen leichtfertig unterstützen darf, was mit allen Mitteln bekämpft wird, nämlich

2. die Fluktuation. Man versucht selbst der normalen Wanderung energisch zu begegnen. Doch wird gerade am Beispiel der Fluktuation sichtbar, welche Widersprüche das "geschlossene System ökonomischer Hebel" in sich birgt. Das Tarifsystem fordert eine Abwanderung geradezu heraus. Die betrieblichen Gewerkschaftsorgane sollen dem durch Überzeugungsarbeit entgegentreten. Damit gebraucht man aber ein Instrument, das für viele gerade die Ursache des Arbeitsplatzwechsels ist, da nur das die Möglichkeit bietet, "sich dem unbequemen politischen und sozialen Druck immer erneut zu entziehen"³⁾.

Ob ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz wechseln darf, hat die Gesellschaft bzw. deren Sprecher, also ein staatliches Organ zu entscheiden⁴⁾.

1) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 34, § 34 Abs. 2.

2) Vgl. z.B. MUTH, G.: Gegen einige Entstellungen in der Normenarbeit, in: DA 1962, Heft 10, S. 36 ("Lohnsicherheits-Ideologie").

3) ZIMMERMANN, H.: Der FDGB als Massenorganisation und seine Aufgaben bei der Erfüllung der betrieblichen Wirtschaftspläne, a.a.O., S. 134.

4) "Unter fluktuierenden Arbeitskräften verstehen wir jene, die ihren Arbeitsplatz (Betrieb) aus gesellschaftlich nicht erforderlichen bzw. nicht anerkannten Gründen wechseln und deren bisheriger Arbeitsplatz neu besetzt werden muß. Es handelt sich hierbei um eine Arbeitskräftebewegung, die der bewußten Ausnutzung des Gesetzes der Ökonomie der Zeit entgegenwirkt, da dieses Gesetz eine 'planmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Zweige der Produktion' erfordert." PETH, W.: Arbeit mit den Menschen erfordert Einschränkung der Fluktuation, in: DA 1965, Heft 4, S. 40.

"Die Betriebsgewerkschaftsleitungen sollten periodisch zur Fluktuation im Betrieb und zu ihren Ursachen Stellung nehmen und von den Betriebsleitern wirksame Maßnahmen zu ihrer Einschränkung fordern." 1)

Darüber hinaus müssen BGL noch in Fragen der Qualifizierung, beim Urlaubsplan²⁾, der die Kontinuität des Leistungsprozesses gewährleisten muß, bei zeitweiser Beschäftigung der Arbeitnehmer an anderen als vertraglich vereinbarten Arbeitsplätzen³⁾ und kleineren zum Arbeitsrecht gehörenden Fragen konsultiert werden. Entscheidender Einfluß wird ihnen dadurch keineswegs eingeräumt. Vielfach genügen sie dabei auch nur ihrer Kontrollfunktion. Erster Gedanke bleibt stets die Lösung des Leistungsproblems durch Verwirklichung des Zentralplanes.

Dem Charakter dieser Funktionen entspricht das GBA, das " zu einem erheblichen Teil gar nicht aus Rechtsnormen, sondern aus Proklamationen von Grundsätzen, nach denen die Machthaber in der SBZ das Arbeits- und Wirtschaftsleben gestaltet wissen wollen", besteht⁴⁾

§ 3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dem FDGB sind kraft Gesetz die staatlichen Funktionen des Arbeitsschutzes und der Sozialversicherung übertragen worden⁵⁾. Am Beispiel des Arbeitsschutzes soll gezeigt werden, daß auch er primär nur der Steigerung der menschlichen Leistungsfähigkeit, der besseren Lösung der sich aus dem Plan ergebenden Leistungsprobleme der politischen Führung zu dienen hat.

Kritik an Mängeln im Arbeitsschutz in den DDR-Betrieben wird selbst von hohen FDGB-Funktionären geübt:

"Trotz wiederholter Kritik von uns, daß der Schutz von Leben und Gesundheit der Bau- und Montagearbeiter im Arbeitsprozeß oft nur ungenügend Inhalt der Leitungstätigkeit auf den Baustellen ist, hat sich die Situation auf diesem Gebiet nicht wesentlich geändert. ... Mängel gibt

- 1) PETH, W.: Arbeit mit den Menschen schränkt Fluktuation ein, in: DA 1965, Heft 4, S. 43.
- 2) GBA, in: GB1. DDR, a.a.O., S. 40, § 85 Abs. 2.
- 3) Ebenda, S. 33, § 25 Abs. 3.
- 4) KUNZE, O.: Getarnte Knechtschaft, in: FAZ v. 16.6.1962, S. 5.
- 5) GBA, in: GB1. DDR, a.a.O., S. 29, § 4 Abs. 5; S. 40 f., § 88 Abs. 4 - 6, § 89.

es sowohl, indem Gesundheits- und Arbeitsschutz durch die verantwortlichen Wirtschaftsfunktionäre - vor allem beim Einsatz der neuen Technik auf den Großbaustellen - vernachlässigt wird als auch in der Kontrolle durch die Gewerkschaftsleitungen." 1)

Oder: "Natürlich gibt es auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes noch viel zu tun, Durch die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Arbeitsschutzinspektoren, die Arbeitsschutzobleute, die AGI und die BGL muß die gewerkschaftliche Kontrolle über den Zustand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in allen Betrieben verstärkt werden." 2)

Mit welchen Schwierigkeiten gutwillige Gewerkschaftsfunktionäre zu kämpfen haben, zeigt ein anderes Beispiel:

"In den meisten Projektierungsbetrieben gibt es nicht einmal einen Sicherheitsinspektor, der die Leitung, aber auch die Projektingenieure beraten könnte. ... Vielfach werden entsprechende Vorschläge mit dem unzutreffenden Argument 'widerlegt', daß deren Berücksichtigung mehr Zeit und Geld erfordere." 3)

Das nimmt Ausmaße an, die der Regierung selbst Worte der Kritik entlocken, weil sie weiß:

"Die Vernachlässigung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes führt zu unzureichenden Arbeitsbedingungen und zu erheblichen volkswirtschaftlichen Verlusten." 4)

Die Funktionäre, die die ökonomischen Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes richtig einzuschätzen vermögen, fordern daher eine "Konzentration auf die Schwerpunkte" 5), was nicht etwa bedeutet, besonders unfallträchtige Betriebe, sondern Schwerpunktbetriebe gemäß Plan zunächst unfallfrei zu machen. Forderungen anderer Autoren: 6)

"Aus der Tatsache, daß wir die für die nationale Wirtschaft unserer Republik entscheidenden Betriebe unseres Industriezweigs vorrangig entwickeln, darf jedoch keiner schließen, daß in den anderen Betrieben die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes weniger wichtig sei"

- 1) LINDNER, L.: Gewerkschaften und 4. Baukonferenz, in: DA 1964, Heft 11, S. 29.
- 2) WARNKE, H.: Wie der Wettbewerb weitergeht, a.a.O., S. 5.
- 3) DEMMLER, H.: Im Wettbewerb in der Projektierung den Anforderungen des Arbeitsschutzes an neuen Maschinen und Anlagen Rechnung tragen, in: DA 1966, Heft 3, S. 24.
- 4) Ebenda, S. 22.
- 5) GROSSMANN, G.H. - LEHMANN, O.: Probleme der Sozialversicherung und des Gesundheitswesens bis zum Jahre 1970, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 84.
- 6) MÜLLER, J. - WIEBACH, H.: Auch Gesundheits- und Arbeitsschutz erfordert perspektivisches Arbeiten des Gewerkschaftskomitees, in: DA 1965, Heft 3, S. 48 f.

können daher weitgehend als derzeit nicht realisierbar und deshalb als Zweckpropaganda abgetan werden.

Im Arbeitsschutz weicht die Betriebspraxis weit von der Gesetzgebung ab. Die unzählbaren Arbeitsschutzanordnungen, die durch die Regierung beschlossen und im GBl. DDR verkündet worden sind, können nicht verhindern, daß ein Großteil der Arbeitsschutzmaßnahmen ohne Unterstützung der Betriebsleiter als direkten Staatsbeauftragten von den zuständigen Gewerkschaftsfunktionären in Selbsthilfe durchgeführt werden müssen - und das oftmals unzureichend -, obwohl gerade auf diesem Gebiet die Organe des FDGB hauptsächlich Kontrollfunktionen eben gegenüber den Betriebsleitern wahrzunehmen haben.

Ein anderes Problem, das sowohl für den Gesundheits- und Arbeitsschutz wie für die Sozialversicherung von besonderem Interesse zu sein scheint, ist die Senkung des Krankenstandes, zu der die Gewerkschaft verpflichtet ist beizutragen¹⁾. Man geht dabei davon aus, daß ein hoher Krankenstand "ideologische Ursachen" habe²⁾. Deshalb sollen sich Organe der Gewerkschaft wie die Gewerkschaftsgruppe Georgi im VEB Chemieanlagen- und Apparatebau "Germania", Karl-Marx-Stadt, die Aufgabe stellen, jeden einzelnen "zu gesunder Lebensweise und zur Einhaltung der Arbeitsschutzanordnungen" zu erziehen und dafür zu gewinnen, "an den ehrenamtlichen Arbeitsschutzwachen" teilzunehmen³⁾. Auch hier wird wieder als Begründung angeführt, es gelte damit, "Produktionsreserven zu erschließen"⁴⁾.

Die Versuche, auch diese Reserven nicht ungenutzt zu lassen, gipfeln in Maßnahmebündeln, die durch zentrale "Beschlüsse

- 1) Vgl. GROSSMANN, G.H. - LEHMANN, O.: Probleme der Sozialversicherung und des Gesundheitswesens bis zum Jahre 1970, a.a.O., S. 82.
- 2) Vgl. KUMMER, I. - LANDGRAF, W.: Unsere Neuerer helfen die Arbeit erleichtern, a.a.O., S. 29; MEINECK, G.: Der Krankenstand, kein nur medizinisches Problem, in: DA 1962, Heft 9, S. 53.
- 3) HAHN, R.: Den Krankenstand senken - Sache der ganzen Gewerkschaftsgruppe, in: DA 1965, Heft 6, S. 47.
- 4) Ebenda.

zur Senkung des Krankenstandes"¹⁾ angeordnet werden.

§ 8 Interessenvertretung durch Recht und Zwang?

"Immer mehr setzt sich bei den Gewerkschaftsleitungen und den einzelnen Mitgliedern die Erkenntnis durch, daß nur dort wirkliche Gewerkschaftspolitik gemacht wird und die Arbeiterinteressen tatsächlich vertreten werden, wo die Gewerkschaften ihre Verantwortung für die Entwicklung und die Durchsetzung des sozialistischen Rechts in vollem Umfang erkennen und dementsprechend handeln."²⁾

Was aber unterscheidet das "sozialistische" vom "kapitalistischen" Recht, wenn in der ersten Phase des Kommunismus, also dem Sozialismus, die Fehler des "kapitalistischen" Rechts, mangelnde Gleichheit und mangelnde Gerechtigkeit, noch nicht ausgemerzt werden können³⁾?

Nun, einmal hat sich der Rechtsträger geändert. Nicht mehr der Staat aller, so unvollkommen er auch sein mag, sondern der Staat der herrschenden Klasse, nicht mehr eine unabhängige Justiz, so oft sie auch gegen ihre Unabhängigkeit verstoßen mag, sondern eine von der herrschenden Klasse abhängige Justiz sorgen dafür, daß das Recht eben dieser herrschenden Klasse, so wie es von dieser verstanden werden soll, gewahrt wird. Und für die herrschende Klasse handelt deren Vortrupp, handelt die Partei, die die von ihr abhängigen Bürger auf dieses Recht hin erzieht.

Zum anderen ist der Inhalt des Rechts im Sozialismus nicht mehr gedacht als Mittel zur Lösung von Interessenkonflikten und damit zur Lösung des Interessenproblems als einem Problem des Sozialinteresses, sondern - gerade im Hinblick auf den FDGB - Recht als Mittel zur Lösung des Leistungsproblems und damit des Staatsinteresses, des Interesses der politischen Führung, also zur Lösung der Probleme eines Einzelinteresses, wenn auch eines außerordentlich umfassenden Einzelinteresses. Durch die Lösung dieser Probleme, so

- 1) HAHN, R.: Den Krankenstand senken - Sache der ganzen Gewerkschaftsgruppe, in: DA 1965, Heft 6, S. 47.
- 2) PETZOLD, S.: Die Gewerkschaften und das neue sozialistische Recht in der Deutschen Demokratischen Republik, a.a.O., S. 4.
- 3) LENIN, W.I.: Aus der Broschüre "Staat und Revolution", in: LENIN, W.I.: Über die Arbeitsgesetzgebung, a.a.O., S. 248.

glaubt man, könne die Führung der herrschenden Klasse dieser erst zu ihrem "Recht" verhelfen.

Und schließlich: Das "kapitalistische" Recht beschneidet Freiheitsbereiche, so daß die ihm unterworfenen Menschen, verhalten sie sich nach diesem Recht, Freiheitsbereiche anderer Menschen nicht mehr oder nicht mehr so stark verletzen können. Im Rahmen der ihnen belassenen Freiheit, der allerdings von Mensch zu Mensch verschieden ist - so verschieden, wie sie den ihnen zugestandenen Freiheitsbereich auszunutzen verstehen -, ist ihnen ein vielfältiges alternatives Handeln und Verhalten möglich. Das "sozialistische" Recht kennt nur einen Willen, den Willen der im Namen der herrschenden Klasse handelnden Führung. Das Recht muß so gestaltet werden, daß alles Handeln und Verhalten sich an diesem einen Willen orientiert und orientieren muß. Alternatives Handeln und Verhalten soll, da der gesellschaftliche Prozeß sich eindeutig determiniert und "gesetzmäßig" zu vollziehen hat, nicht möglich sein. Die Zahl der Verhaltensparameter, über die die diesem System unterworfenen Menschen verfügen, muß reduziert werden, um dem einheitlichen Willen Geltung zu verschaffen, bis einzig die diesem Willen angemessene Verhaltensweise ohne Alternative übrigbleibt. Mit der Erreichung dieses Zieles könnten alle Schwierigkeiten eines derartigen Systems als gelöst betrachtet werden, denn jeder handelte und verhielte sich so, wie es von ihm erwartet wird.

Ein wesentlicher Aspekt auf diesem Wege ist das Verhältnis des Menschen zur Arbeit. Sowohl die Arbeit als Tätigkeit wie ihr in erfüllten zentralen Plänen sich anbietendes Tätigkeitsergebnis sind Komponenten des Leistungsprozesses, in dem der FDGB als Gewerkschaftsorganisation der DDR eine von der Partei auferlegte Rolle zu spielen hat. Deshalb ist er auserkoren, Gehilfe bei der Durchsetzung des "sozialistischen Rechts" zu sein. Zu diesem Zweck stehen ihm Hilfsmittel zur Verfügung, u.a. die Konfliktkommissionen und die Rechtsberatungsstellen.

Mit Hilfe dieser Instrumente soll ein Beitrag geleistet werden, die Arbeitnehmer der DDR zu einer "sozialistischen"

Arbeitsmoral und zu daraus resultierender "sozialistischer" Arbeitsdisziplin zu erziehen.

1. Rechtsorgane des FDGB im Betrieb

a) Die Konfliktkommissionen

Rechtliche Grundlagen der KK als "gewählte gesellschaftliche Organe" sind u.a. das GBA¹⁾ und die VO über die Konfliktkommissionen, vom 17. 4. 1963, durch die die Richtlinie des BV des FDGB über die Wahl und die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen, vom 30. 3. 1963, bestätigt worden ist²⁾. Die FDGB-Organen leiten die KK an³⁾.

Unmittelbare Aufgabe der KK ist es, die Produktion hemmende oder den Kollektivfrieden störende Verfehlungen privatrechtlicher und strafrechtlicher Art zu ahnden, sofern sie nicht so schwer wiegen, daß sie sofort ordentlichen Gerichten übergeben werden müssen. Zu diesem Zweck werden die Arbeitnehmer, denen eine Verfehlung zur Last gelegt wird, vor einem aus dem Kollegenkreis ausgewählten und dann durch Wahl bestätigten Gremium, eben die KK, geladen, vor der sie zur Rechenschaft gezogen werden. Die KK verhängt sodann ein Quasi-Urteil, dem Empfehlungen an das Verhalten der mit dem gemäßregelten Arbeitnehmer zusammenarbeitenden Kollegen beigegeben werden können. KK bestehen in allen volkseigenen Betrieben.

Mittelbare Aufgabe der KK - aber durch die KK unmittelbar verfolgtes Ziel der politischen Führung - ist ein Beitrag zur Erziehung des "sozialistischen Menschen"⁴⁾:

"Es kommt darauf an, daß die Gewerkschaftsleitungen die Konfliktkommissionen als ein Instrument der betrieblichen - und so auch der gewerkschaftlichen - Erziehungsarbeit nutzen, zur Lösung ideologischer, moralischer, disziplinmäßiger betrieblicher Probleme mit heranziehen und sie jeweils auf die ökonomischen und ideologischen Hauptprobleme orientieren."

1) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 47 f., §§ 143 - 146.

2) GBl. DDR, Teil II/1963, S. 237 ff.

3) GBA, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 47, § 143 Abs. 1 Satz 2.

4) BUCHHOLZ, E.: Die Verantwortung der Gewerkschaften für die sozialistische Rechtspflege ist größer geworden, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 64 f. Vgl. z.B. VO über die neuen Konfliktkommissionen, v. 28. 4. 1960, in: GBl. DDR, Teil I/1960, S. 347.

Das Urteil der KK wird durch eine Reihe Maßnahmen ergänzt.

"Die Erfahrungen lehren, daß die Tätigkeit der Konfliktkommissionen in den Betrieben vorbeugend wirkt, wenn die Öffentlichkeit gesichert ist." 1)

KK-Sitzungen finden öffentlich statt²⁾. Ihre Ergebnisse können öffentlich ausgehängt werden³⁾. Es sei

"Aufgabe der Gewerkschaftsleitungen" bzw. "ihre Pflicht, gemeinsam mit den Vertrauensleuten der jeweiligen Gewerkschaftsgruppe dafür zu sorgen, daß die Beratungen der Konfliktkommissionen auch in den Arbeitskollektiven vorbereitet und ausgewertet werden." 4)

Alle Kollegen müssen zu der diskutierten Verfehlung Stellung beziehen. Einen stärkeren disziplinarischen Zwang für die Arbeitnehmer, ihren Pflichten im Leistungsprozeß still und unauffällig nachzugehen, vermag man sich kaum vorzustellen. Niemand möchte gern mit der KK Bekanntschaft machen.

Der BV des FDGB sorgt für eine entsprechende Anleitung der KK und der BGL für ihre Arbeit mit den KK. Doch in den Betrieben besteht 13 Jahre nach Einführung der ersten KK⁵⁾ nach wie vor ein großes Unbehagen. Nicht wenige BGL lehnten noch 1963 wie die des KWO Berlin das Institut KK ab⁶⁾.

Deshalb bedarf es einer Stimulierung der KK-Mitglieder und der BGL. Sie erfolgt durch Qualifizierungsmaßnahmen⁷⁾, Erfahrungsaustausche, Urkunden⁸⁾. Jeden Dienstag widmet die

- 1) KRANKE, R.: Die Richtlinie über die Arbeit der Konfliktkommissionen verwirklichen, in: DA 1963, Heft 8, S. 36.
- 2) Richtlinien über die Wahl und die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen, in: GBl. DDR, Teil II/1963, S. 239, Ziffer 18 Satz 1.
- 3) Ebenda, S. 240, Ziffer 27.
- 4) MÜLLER, M.: Konfliktkommissionen und gesellschaftliche Erziehung, in: DA 1965, Heft 11, S. 45.
- 5) Vgl. VO über die Bildung von Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitsstreitfällen (Konfliktkommissionen) in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und in den Verwaltungen, v. 30. 4. 1953, in: GBl. DDR, 1. Hj. 1953, S. 695 ff.
- 6) Vgl. KRANKE, R. - HANTSCHKE, W.: Neue Aufgaben der Konfliktkommissionen und Leitungstätigkeit, in: DA 1963, Heft 4, S. 42.
- 7) Vgl. KRANKE, R.: Die Konfliktkommissions- und Schöffenwahlen verantwortungsbewußt vorbereiten, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 441.
- 8) Vgl. REECK, G.: Vor den Wahlen ziehen die Konfliktkommissionen Bilanz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 441; Richtlinien über die Wahl und die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen, in: GBl. DDR, a.a.O., S. 238, Ziffer 9 Satz 3.

"Tribüne" den KK eine Beilage, in der Verhandlungen besprochen werden usw. Das Sekretariat des BV des FDGB arbeitete eine Ordnung für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen durch die Gewerkschaftsleitungen, vom 23. 8. 1965, aus¹⁾.

Die KK haben sich am einheitlichen sozialistischen Recht zu orientieren. Dieses aber verlangt einmal, den Leistungswillen zu steigern, zum anderen, ihn einheitlich festzulegen. Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch KK dürfte eine Ausnahme bleiben und nur dann konstatiert werden, wenn zufällig in einem Belegschaftskonflikt die Interessen eines einzelnen Arbeitnehmers in diesem Punkt denen der durch den Betriebsleiter repräsentierten Führung entsprechen.

b) Rechtsberatungsstellen

Eine besondere Form arbeitsrechtlicher Tätigkeit der BGL stellen die seit 1964 diskutierten Rechtsberatungsstellen der Gewerkschaft in den Betrieben dar. Sie wurden offenbar auf zentrale Weisung über die VEB EAW Berlin-Treptow, Elektroprojekt Berlin, Barkas-Werke Karl-Marx-Stadt und über den FDGB-Kreisvorstand Freiberg²⁾ als "eine Form der ehrenamtlichen Tätigkeit in den Gewerkschaften" initiiert³⁾. Diese Gremien führen regelmäßig wöchentlich oder 14täglich zu feststehenden Zeiten Beratungsstunden durch,

"in denen sie in arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Fragen Auskünfte erteilen und damit ihren Kollegen helfen, Probleme der Arbeit und auch des persönlichen Lebens durch richtige Anwendung der sozialistischen Rechtsnormen zu lösen" 4).

Sie nehmen eine Funktion der Rechtsauslegung und damit der Rechtserziehung wahr - und das nicht nur gegenüber den um Rechtsauskunft ersuchenden Arbeitnehmern.

1) in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 417 ff.

2) HANTSCHKE, W.: Zur Bildung gewerkschaftlicher Rechtsberatungsstellen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 381.

3) KIRCHNER, R.: Gewerkschaftliche Rechtsberatungsstellen - Ausdruck der allseitigen Interessenvertretung, in: DA 1964, Heft 9, S. 40.

4) HANTSCHKE, W.: Zur Bildung gewerkschaftlicher Rechtsberatungsstellen, a.a.O., S. 381.

"Große Möglichkeiten bieten die Rechtsberatungsstellen auch für die Qualifizierung der Gewerkschaftsfunktionäre auf dem Gebiet des sozialistischen Rechts." 1)

Ihre zweite Funktion ist, Auskünfte über die rechtlichen, wirtschaftlichen und politischen Probleme der Arbeitnehmer im Betrieb wie im Privatleben zu sammeln. Deshalb sollen die "zuständigen Vorstände und Betriebsgewerkschaftsleitungen ... die Arbeit der Rechtsberatungsstellen mindestens halbjährlich auswerten. Dabei sind die Ursachen von Unklarheiten oder Konflikten aufzudecken und daraus Schlußfolgerungen für die künftige Arbeit zu ziehen" 2).

Auf diese Weise sollen sie der BGL "einen Überblick über im Betrieb vorhandene Schwierigkeiten und damit die Voraussetzung für Maßnahmen zu deren Überwindung" verschaffen³⁾.

Diese Institutionen werden also nicht mit der Rechtshilfe für den einzelnen, sondern wiederum damit begründet, sie dienten dazu, die "Leitungstätigkeit" zu verbessern. Nicht durch Rechtshilfe, sondern durch Rechtsauslegung (denn "es gibt nur e i n e sozialistische Gesetzlichkeit"⁴⁾) sollen die Schwierigkeiten gemeistert werden. Zu diesem Zweck sollen die Beratungsstellen ihre Erfahrungen auch den KK zur Verfügung stellen⁵⁾. Das wiederum bedeutet, daß an vertrauliche Auskünfte nicht gedacht ist. Die Rechtsberatungsstellen können als Hilfsorgane der KK klassifiziert werden.

Aber nicht das ist das eigentlich Entscheidende, sondern die Tatsache, daß damit der Beweis erbracht wird, daß Wirtschafts- und Gewerkschaftsfunktionäre im Betrieb durchaus an Interessengegensätze denken. Was sollte sonst die Mahnung, man könne nicht

"den Standpunkt einiger Kollegen von Rechtsabteilungen gelten lassen, die ihre Mitarbeit bei den Rechtsberatungsstellen mit der Begründung ablehnten, sie müßten mit zwei Meinungen operieren, da sie unter allen Umständen die 'Interessen' des Betriebes wahrzunehmen hätten" 6)?

- 1) HANTSCHKE, W.: Zur Bildung gewerkschaftlicher Rechtsberatungsstellen, a.a.O., S. 382 f.
- 2) KIRCHNER, R.: Gewerkschaftliche Rechtsberatungsstellen - Ausdruck der allseitigen Interessenvertretung, a.a.O., S. 41.
- 3) HANTSCHKE, W.: Zur Bildung gewerkschaftlicher Rechtsberatungsstellen, a.a.O., S. 382.
- 4) Ebenda, S. 382.
- 5) Ebenda, S. 383.
- 6) Ebenda, S. 382.

Interessen vertreten Gewerkschaftsorgane für ihre Mitglieder auf rechtlichem Gebiet dann, wenn sie sich bemühen, Rechtshilfe zu leisten und zur Rechtsfindung beizutragen. Rechtserziehung und Interessenerkundung im Dienste der Lösung des Leistungsproblems, wie es sich in den KK und gewerkschaftlichen Rechtsberatungsstellen darstellt, sind dafür nicht geeignet.

2. Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin - der sozialistische Zwang zur Arbeit

Grundsätzlich sollen alle Normen des sowjetsozialistischen Arbeitsrechts vor allem der Erziehung der diesem Recht unterworfenen Menschen zur sozialistischen Arbeitsmoral und durch diese zur sozialistischen Arbeitsdisziplin dienen. Wesentlichen Anteil an diesen Vorstellungen kommunistischer Ethik hat das bereits im Zusammenhang mit der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit vorgestellte sozialistische Bewußtsein in der Form des sozialistischen Arbeitsbewußtseins.

Die Grundregeln der Arbeitsdisziplin als Teil einer "proletarischen Disziplin", unter die sich nach LENIN durch Hilfe der Gewerkschaft die Arbeitnehmer unterzuordnen haben¹⁾, werden in sog. Arbeitsordnungen festgehalten.

Wenn der Mensch sich dieser Disziplin erst einmal unterworfen hat, so wird argumentiert,

"wird aus dem ökonomischen Zwang der Verteilung nach der Leistung die auf einer neuen Arbeitsmoral beruhende bewußte sozialistische Arbeitsdisziplin" 2);

sobald er sich also dem Zwang bewußt unterwirft, verspürt er ihn nicht mehr als Zwang, sondern als Teil seines Seins. Der Zwang wird zwar nicht objektiv, dafür aber subjektiv, im Bewußtsein, eben dem sozialistischen Bewußtsein, aufgehoben.

"Die Arbeitsdisziplin ... ist ein gesellschaftliches Verhältnis. Jeder Mensch muß sich aus seiner sozialen Stellung heraus objektiv in den gesellschaftlichen Ent-

1) LENIN, W.I.: Über die Aufgaben der Gewerkschaften, in: LENIN, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, a.a.O., S. 724.

2) BEHRENS, F.: Der Lohn in der sozialistischen Produktion, a.a.O., S. 43.

wicklungsprozeß einordnen. ... Im Sozialismus aber entwickelt sich eine freiwillige, bewußte Disziplin, mit der sich die Werktätigen im gesellschaftlichen und persönlichen Interesse in die sozialistische Gesellschaft einordnen." 1)

Menschliches Gemeinleben ist schlechthin nicht ohne gewisse Formen des Zwanges denkbar. Der einzelne Mensch hingegen wird sich gegen jeden Zwang aufzulehnen suchen, da er in der Regel nach seinem Selbstinteresse handelt. Ordnungen, in denen dieses Selbstinteresse nun einem als gesellschaftlich vorgegebenen Interesse untergeordnet werden soll, müssen demzufolge Ordnungen größeren Zwanges sein, als solche, in denen ihm das Recht, seinen eigenen Interessen entsprechend - auch alternativ - zu handeln, belassen bleibt. Je stärker dem Menschen ein Zwang bewußt wird, desto weniger dürfte er dem Menschen erträglich oder als vernünftig erklärbar sein, desto stärker wird die Tendenz sein, diesem Zwang Widerstand entgegenzusetzen. Die Aussage:

"Die Disziplin ist bei der Mehrheit der Arbeiter unserer Republik zum Bestandteil ihrer Klassenehre geworden", die im Jahre 1962 gemacht worden ist, hat der Entwicklung der Menschen in der DDR zumindest vorgegriffen, wenn auch die Verbindung mit der "Klassenehre" einen Versuch darstellt, den dort herrschenden Zwang als vernünftig erscheinen zu lassen²⁾.

"Unserer gesellschaftlichen Organisationen sollten noch mehr die Arbeitsmoral stärken und die Arbeitsdisziplin heben. ... Die neue, sozialistische Disziplin kann nur Resultat einer ständigen und beharrlichen Erziehungsarbeit sein." 3)

"Das moralische Antlitz des Menschen unserer Zeit wird vor allem im Prozeß der gemeinsamen Arbeit entwickelt." 4)

"Die sozialistische Moral entsteht nicht schlechthin aus technisch-ökonomischen Veränderungen, sondern muß

1) HÄSLER, W. - HÄNISCH, H.: Im Produktionsaufgebot entwickelt sich die sozialistische Arbeitsdisziplin weiter, in: DA 1962, Heft 5, S. 35.

2) Ebenda, S. 37.

3) ULBRICHT, W.: Programmatische Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrats der Deutschen Demokratischen Republik vor der Volkskammer am 4. Oktober 1960, 5. Aufl., Berlin (-Ost) 1961, S. 47.

4) ULBRICHT, W.: Das Programm des Sozialismus und die gesellschaftliche Aufgabe der SED, in: ND, Nr. 16. v. 16. 1. 1963, S. 12.

zugleich bewußt von den gesellschaftlichen Kräften - Partei, Staat, Massenorganisationen, besonders den Gewerkschaften - entwickelt werden." 1)

Die Arbeitnehmer der DDR handeln offenbar noch nicht - oder nicht in ausreichendem Maße - im Sinne dieser Arbeitsmoral und -disziplin, und sie würden, wenn sie nicht der "ständigen und beharrlichen Erziehungsarbeit" ausgesetzt wären, diese Moral bald wieder abschütteln. Der sich hinter dieser Arbeitsdisziplin verbergende Zwang, der menschliche Grundrechte oft stark einzuschränken vermag, muß die Disziplin in jedem Moment des Bestehens dieser Ordnung stützen.

Die Organe des FDGB sind berufen, als Instrumente dieses Zwanges, der tief in die privatesten Lebensbereiche eindringen soll, zu wirken:

"In der Erziehung zur Arbeitsdisziplin wird die Doppelfunktion des Gewerkschaftsfunktionärs besonders deutlich. Als Vertrauensmann des Arbeiter-und-Bauern-Staates muß jeder Gewerkschaftsfunktionär in seinem Kollektiv durch seinen politisch-erzieherischen Einfluß für eine hohe Arbeitsdisziplin sorgen. ... Andererseits wirkt er damit - das ist eine oft unterschätzte Seite der Gewerkschaftsarbeit - unmittelbar darauf ein, die Leitungstätigkeit zu verbessern und die Autorität der Leiter zu erhöhen." 2)

Die Erfolge sind bescheiden. Bedürfte es sonst der zahllosen Kontrollen? Würde man sonst beim Studium der DDR-Literatur auf Schritt und Tritt ideologischen Fehlleistungen, die angeprangert werden, begegnen können?

Dort, wo eine Art der von der politischen Führung gewünschten Arbeitsmoral und -disziplin besteht, kann meist nur von leistungsbezogener Disziplin, selten aber von Disziplin aus sozialistischem Bewußtsein gesprochen werden. Gemessen an dem, was den Organen des FDGB - besonders im Betrieb - an ideologisch-erzieherischen Aufgaben zugemutet wird, scheint ein Ausweichen in den Leistungssektor für die Gewerkschaftsfunktionäre meist noch das kleinere Übel zu sein. Die Behauptung, die im FDGB organisierten Arbeitnehmer der DDR bejahten eher die Leistungs-idee als die Staatsidee und die

- 1) DEUTSCHLÄNDER, H.: Probleme der sozialistischen Arbeitsmoral in der technischen Revolution, a.a.O., S. 14.
- 2) HASLER, W. - HÄNISCH, H.: Im Produktionsaufgebot entwickelt sich die sozialistische Arbeitsdisziplin, a.a.O., S. 37.

Gesellschaftsidee der diesen Teil Deutschlands beherrschenden Machthaber, wird hier untermauert. Leistung und ihre Beeinflussung ist ein Ausweg vor dem Druck der Ideologie und der notwendigen Erziehung auf sie hin.

III. TEIL: FDGB UND INTERESSENVERTRETUNG DURCH LÖSUNG DES LEISTUNGSPROBLEMS ?

Nachdem der FDGB in Gliederung und Aufbau sowie seinen betrieblichen Leistungsfunktionen dargestellt worden ist, soll der Versuch gemacht werden, gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Aussagen über seine Leistungsfunktionen im Hinblick auf die Lösung des Leistungsproblems und des Interessenproblems zu machen.

§ 1 Funktionen des FDGB im Leistungssystem

"Aber wenn der Gewerkschaftsfunktionär ein wirklicher Vertrauensmann der Werktätigen sein will, wenn er ihre Interessen vertreten ... will, dann muß er die moderne Technik beherrschen, muß er deren Auswirkungen auf das Leben der Arbeiter, auf die Arbeitsbedingungen sehr gründlich kennen. Tut er das nicht, ... kann (er) sich nicht recht für sie einsetzen, kann (er) den Kollegen bei der Lösung der Aufgaben, die sich aus den neuen Arbeitsbedingungen ergeben ..., nicht helfen, vermag (er) also ihre Interessen nicht zu vertreten." 1)

Interessenvertretung bedeutet hier Hilfe bei der Erfüllung des zentralen Planes und damit der Ziele der politischen Führung. Diese Interessenvertretung steht im Zeichen der Fiktion von der Interessenidentität, die letztlich und eingestandenenermaßen eine Subordination der persönlichen oder Eigeninteressen unter die als gesellschaftlich deklarierten Staatsinteressen erfordert²⁾. Welche Funktionen hat dabei der FDGB mit seinen betrieblichen Organen zu übernehmen?

- 1) WARNKE, H.: Die Aufgaben der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, a.a.O., S. 25.
- 2) "Die proletarische Moral entspricht den Lebens- und Kampfbedingungen der Arbeiterklasse, welche Solidarität, gegenseitige Hilfe, Sorge um das allgemeine Wohlergehen und die U n t e r o r d n u n g der persönlichen unter die gesellschaftlichen Interessen erfordern" (Sperrg.:P.H. P.). Grundlagen der marxistischen Philosophie, a.a.O., S. 611.

Die betrieblichen Organe des FDGB in Sonderheit haben, wie festgestellt worden ist, in dreifacher Weise ihren Aufgaben nachzugehen. Einmal nehmen sie ökonomisch-technische Aufgaben wahr. Zum zweiten werden sie - auch und gerade im Zusammenhang mit Leistungsinstrumenten - sozialpolitisch tätig. Ihnen bleibt damit das Bewußtsein einer sozialen Funktion erhalten. Und schließlich haben sie erziehend tätig zu werden - im Rahmen der einheitlichen politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen zentralen Willensbildungspolitik der SED¹⁾.

1. Ökonomisch-technische Funktionen

Die betrieblichen und überbetrieblichen Leistungsinstrumente, seien es Instrumente der Leistungsvorbereitung wie BKV, Wettbewerbskonzeption, Plandiskussion, Qualifizierung u.a. oder der Leistung selbst wie die im sozialistischen Wettbewerb zusammengefaßten Möglichkeiten, die ABI, die Produktionskomitees und Produktionsberatungen, in gewisser Weise auch die Neuererbewegung dienen in ökonomischer wie technischer Hinsicht sowohl kurz- als auch langfristig der Planverwirklichung. Die Hilfe der Gewerkschaftsorgane zur kurzfristigen Verwirklichung bspw. des Jahresvolkswirtschaftsplanes und der zu ihm gehörenden Betriebspläne ist jedoch wesentlich unmittelbarer ökonomischer und technischer Art, als ihre langfristigen Aufgaben es sein können. Wenn also von ökonomisch-technischer Funktion gesprochen wird, heißt das kurzfristige Planverwirklichung.

Die ökonomisch-technische Funktion der Gewerkschaft besteht in ganz konkreter Planerrückführungshilfe, wie sie sich in Anreize und Kontrollen bewirkenden Instrumenten, so dem Leistungsvergleich, dem Haushaltsbuch, im Wirken der Arbeiter-

1) "Alle Mittel der Erziehung - das System der Volksbildung, die Gesellschaftswissenschaften, Literatur, Kunst, Kino, Propaganda, Presse, Rundfunk, Fernsehen -, alle Kulturinstitutionen müssen heute eine größere Rolle bei der kommunistischen Erziehung der Werktätigen spielen als bisher. Die Kommunistische Partei, der Staat, der Komsomol, Gewerkschaften und andere gesellschaftliche Organisationen müssen ihre Erziehungsarbeit differenzieren, wenn sie die verschiedenen Schichten der Werktätigen und die einzelnen Menschen ansprechen." Grundlagen der marxistischen Philosophie, a.a.O., S. 651.

kontrollleure oder der Gewerkschaftsfunktionäre selbst bietet. Das heißt darüber hinaus, daß - da der FDGB mit einer großen Zahl von ehrenamtlichen Funktionären zu arbeiten gezwungen ist - diese gewerkschaftlichen Kader vor allem selbst zur Planerfüllung, also zur Leistung angehalten werden müssen, bevor auf den Leistungswillen und die Leistungsfähigkeit der anderen Arbeitnehmer eingewirkt wird.

Nun konnte festgestellt werden, daß sich - zumindest bei einer Reihe von Instrumenten, die vornehmlich der kurzfristigen Planverwirklichung mit Hilfe des FDGB zu dienen haben, so der BKV, besonders aber auch der sozialistische Wettbewerb und die ABI - Veränderungen abzeichnen der Art, daß der FDGB und seine Organe im Betrieb an Einfluß verloren haben oder verlieren, daß der Wert dieser Instrumente für gewerkschaftliche Tätigkeit gesunken ist. Dafür lassen sich mehrere Ursachen nachweisen.

Für die Planverwirklichung verantwortlich ist der Betriebsleiter. Zunächst glaubte man, ihn durch Parallelfunktionen der BGL kontrollieren zu können. Ein ökonomisch begründetes System bürokratischer Kontrollen z.B. durch das Geldsystem erwies sich als oftmals funktionsunfähig. Andererseits wirkten die gewerkschaftlichen Parallelfunktionen oftmals sogar kontrollehemmend. Teilweise hatten sich zwischen Betriebsleiter und BGL Usancen gebildet, die ihrer ähnlichen Interessenlage entsprangen, teilweise wurde die Verantwortung vom einen auf das andere Organ abgewälzt. Vielfach überforderte man auch die betrieblichen Gewerkschaftsfunktionäre einfach. Sie verfügen nicht über die auch in der DDR zur Betriebsleitung notwendigen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse, waren dadurch wiederum nicht in der Lage, über die formale Planerfüllung hinaus eine den politischen Vorstellungen entsprechende plangerechte Arbeit der Leiter kontrollierend herbeizuführen.

Über die kontrollierende Tätigkeit hinaus fehlten und fehlen diesen Kadern auch wesentliche technische Voraussetzungen, ihre Kollegen am Arbeitsplatz anzuleiten. Einmal hatten sie selbst um die Erfüllung ihres Solls zu ringen, zum

anderen sind - im Gegensatz zu den Behauptungen der Propaganda - oft nicht die besten Arbeiter auch Gewerkschaftsfunktionäre.

Schließlich erwiesen sich die meisten der durch die Gewerkschaft vermittelten Anreize - in der Hauptsache die immateriellen - als nicht zugkräftig genug, Leistungen sofort zu stimulieren. Und auf die materiellen Anreize hatten und haben die BGL nur einen geringen Einfluß.

Das alles bewog das ZK der SED, eine funktionale Umschichtung vorzunehmen: BKV und Wettbewerbskonzeption werden nun vom Betriebsleiter ausgearbeitet, die Produktionskomitees nahmen ihre Tätigkeit auf und die einheitliche ABI sollte den Kontrollwirrwarr klären. Damit verloren die betrieblichen FDGB-Organen nicht etwa ihre ökonomisch-technische Funktion. Sie wurden aber dort, wo sie lange Jahre weitgehend eigenverantwortlich hatten tätig werden müssen, in andere Organe und Instrumente eingeschmolzen, meistens verbunden mit einem Mehr an Arbeit und einem Weniger an Einfluß auf diese Arbeit. Der Prozeß immer stärkerer Weisungshörigkeit des FDGB läßt sich gerade an der Entwicklung seiner ökonomisch-technischen Funktion nachweisen.

Wenn jemals mit Hilfe der ökonomischen Funktion eine Vertretung von Arbeitnehmerinteressen möglich gewesen wäre, müßte sie durch die Aufgabe selbst der formalen Eigenständigkeit des FDGB in einer Reihe von ökonomisch eingerichteten Leistungsinstrumenten weiterhin geringer, wenn nicht unmöglich geworden sein. Eine Ausnahme davon könnten lediglich bestimmte Maßnahmen der Qualifizierung bilden.

2. Sozialpolitische Funktionen

Daß im BKV und in der Wettbewerbskonzeption auch sozialpolitische Belange berücksichtigt werden, daß die Arbeit der gewerkschaftlichen Organe im Betrieb auch der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu dienen vermag, daß mit Hilfe sozialistischer Arbeitsgemeinschaften auch neue Arbeitsschutzmaßnahmen ausgearbeitet und ihre Einführung durch die Kommissionen der ABI kontrolliert werden kann und

soll, dürfte außer Frage stehen. Entscheidend ist aber dabei nicht das Problem, was getan wird, sondern warum man sich dazu entschließt. Zentrales Motiv dieser Verbesserungen ist allein ihr Einfluß auf die Planverwirklichung. Ein sozialpolitischer Gedanke darf damit nicht verbunden werden. Denn Lösung des Leistungs- und Lösung des Interessenproblems vollziehen sich nicht simultan. Nur über die Verwirklichung der in den Plänen auftretenden Leistungserwartungen der politischen Führung kann deren Interesse realisiert werden. Und erst dann sieht sie sich in der Lage, von ihr geglaubten Interessen der Bevölkerung entgegenkommen zu können. Es gibt also keine sozialpolitischen Vorleistungen, sondern alle Sozialleistungen sind letztlich von der Führung gewährte Nachleistungen nach Maßgabe der Planerfüllung der Vorperiode. Der FDGB wird damit aus der unmittelbaren Interessenvertretung am Ort des Leistungsgeschehens und im Augenblick der Leistung ausgeschaltet und kann nur insofern tätig werden, als er der politischen Führung und ihren Vertretern im Betrieb, der Parteileitung und dem staatlichen Leiter, angibt, wo nach seiner Kenntnis Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen Erfolge im Leistungsprozeß nach sich ziehen können.

Hier allerdings bietet sich dem belegschaftsverbundenen und an primärer Interessenvertretung interessierten Funktionär die Möglichkeit, das Augenmerk auf sozialpolitische Belange zu richten, die er nur als leistungsfördernd vorgibt. In der Tat geschieht es häufig, daß untere Gewerkschaftsorgane Rügen hinnehmen müssen, da sie sich einseitig um Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer gekümmert hätten. Der innergewerkschaftliche Interessenkonflikt steht also nicht nur grundsätzlich trennend zwischen Gewerkschaftsfunktionären und Mitgliedern, sondern durchzieht ebenfalls die Funktionärsgruppe.

Solange der staatliche Leiter auf die Auskunft der BGL und ihrer Organe über leistungshemmende soziale Anliegen der Belegschaft angewiesen bleibt, haben diese Gewerkschaftskader die Möglichkeit, interessenvertretend wirksam zu werden. Diese Möglichkeit wird vielfach genutzt.

3. Ideologische Funktionen

Am Beispiel des sozialistischen Wettbewerbs konnte deutlich gemacht werden, daß die betrieblichen Gewerkschaftsfunktionen, vor allem aber die Vertrauensleute als "Schlüsselfiguren" in weitaus stärkerem Maße als bisher ihrer Erziehungsfunktion nachgehen sollen. Von ihnen wird gefordert, das LENINSche Anliegen, eine Gewerkschaft im Sozialismus habe "Transmissionsriemen" zwischen Partei und Bevölkerung, im Betrieb also der Belegschaft zu sein, stärker zu berücksichtigen. Diese Funktion bedeutet jedoch tatsächlich einzig und allein Willensübermittlung. Auch die Forderung, "Schule des Kommunismus" zu sein, läßt nur eine Entwicklungsrichtung der Erziehungsfunktion zu.

Willensübermittlung im ideologischen Bereich bedeutet nichts anderes, als daß die Gewerkschaft ganz im Partei- bzw. Staatsauftrag aufgeht. Zu diesem Zweck wurde die sozialistische Gemeinschaftsarbeit ins Leben gerufen, in der der BGL die ideologische Hauptfunktion zugefallen ist, zumindest vordergründig. Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit soll den neuen Menschen prägen, eben durch die von ihr propagierte Form der Arbeit.

Da eine bestimmte Arbeitsweise, die einer Leistungssteigerung dienstbar gemacht wird, im wesentlichen eine Beeinflussung des Leistungswillens erfordert, Erziehung und Schulung, abgesehen von einer Reihe von Qualifizierungsmaßnahmen, in gleicher Richtung zu wirken bestimmt sind, ordnungstheoretisch aber festgestellt werden konnte, daß Leistungswillen permanent und mit wenig Aussicht auf Nachhaltigkeit beeinflußt werden muß, muß auch die Erziehung und Schulung - besonders zur Arbeitsweise der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit - in Permanenz erfolgen.

Wie verschiedentlich gezeigt worden ist, hat die ideologische Funktion der Gewerkschaftsorgane in Leistungsinstrumenten eine langfristige Leistungsbeeinflussung und damit langfristige Planverwirklichung zum Ziel. Die Erziehungsfunktion ist letztlich auch eine Leistungsfunktion, auf die man - entweder in Unkenntnis gewisser psychischer Merkmale des Menschen oder in eigener ideologischer Ver-

blendung - große Hoffnungen für die Zukunft baut.

Die ideologische Funktion des FDGB im Leistungssystem muß also gesehen werden als ein Versuch, Leistung auf längere Sicht zu stimulieren. Ob daraus resultierende Anreize nachhaltig wirken können, konnte bisher nicht festgestellt werden, da sie wie alle immaterielle Leistungsbeeinflussungen nicht quantitativ erfaßbar sind und bisher auch nicht gewagt worden ist, die Produktionspropaganda auf eine derartig nachhaltige Wirkung hin zu untersuchen.

Die betrieblichen Gewerkschaftsorgane scheuen die ideologische Arbeit. Sie kehren daher - auch im Interesse der Betriebsleiter - den Leistungsaspekt direkt hervor, so bei den sozialistischen Arbeitsgemeinschaften und den Kollektiven. Die unteren Gewerkschaftsfunktionäre bekennen sich damit wohl zur Leistungs-idee der DDR, nicht aber zu ihrer Gesellschafts-idee.

Die ideologisch-erzieherische Arbeit unterliegt einer starken Kontrolle, einmal der unteren Organe vertikal durch die übergeordneten Leitungen, vor allem aber auch horizontal durch die BPO, die in einigen Betrieben z.B. festlegt, wann Mitgliederversammlungen von BGL und Gewerkschaftsgruppen abzuhalten sind und was auf diesen Versammlungen besprochen werden muß.

Damit kann die Gewerkschaftsarbeit auf diesem Gebiet ebenfalls als nicht eigenverantwortlich gekennzeichnet werden. Ein eigenständiges Handeln wird den unteren Leitungen des FDGB - besonders im Leistungssektor - nicht zugemutet.

4. Anreize und Kontrollen im Leistungssystem

Inwieweit sind nach all dem Gewerkschaftsorgane in der DDR überhaupt in der Lage, Funktionen wahrzunehmen? Wie können sie auf den Leistungsprozeß einwirken, wenn

- a) ihr Funktionsbereich sowieso in den der zentralen politischen und wirtschaftlichen Willensbildung fällt,
- b) eine Eigenständigkeit der Organe in keinem Instrument des Leistungssystems, selbst in denen nicht, die ihnen wie die SPB formal unterstehen, mehr besteht,

- c) die Gewerkschaftsfunktionäre sowohl arbeitsmäßig wie pädagogisch wie ideologisch wie aber auch willensmäßig einfach überfordert werden?

Die Lösung liegt in der dem System entsprechenden Kontrolle, die es auch glaubhaft werden läßt, daß der FDGB wirklich eine - kurz-wie langfristige - Leistungsfunktion wahrnimmt.

Aufgabe der Gewerkschaft ist es, die Belegschaft anzuleiten, ihnen die Pläne und damit die Aufgaben des einzelnen zu erläutern. Das allein würde jedoch nicht ausreichen, Menschen zur Leistung zu bewegen. Deshalb nimmt die Gewerkschaft Kontrollfunktionen wahr, die weitaus vielschichtiger sind, als es Leistungsvergleich, Haushaltsbuch, ABI oder SPB deutlich zu machen vermögen. Ihre Kontrolle richtet sich sowohl auf die Belegschaft wie auch an den staatlichen Leiter. Vielfach wird zwar hauptsächlich der Leiter kontrolliert, der sich dieser Kontrolle wiederum zu entziehen versucht, indem er in eine Interessenidentität mit der BGL flüchtet. Aber über diese Kontrollwirkung hinweg kann der Betriebsleiter bewogen werden, ebenfalls echten sozialen Belangen der Belegschaft nachzugeben. Auf diesem Wege gelingt es sogar manchmal, durch steigende Arbeitsfreude, besseres Betriebsklima usw. die Leistung der Arbeitnehmer zu erhöhen, die ihrerseits wiederum glauben, für sie werde etwas getan.

Vor der direkten Kontrolle der Kollegen scheut der Gruppenfunktionär oftmals noch zurück. Wenn er es dennoch tut, kann in der Regel angenommen werden, daß die übergeordnete Stufe ihren kontrollierenden Einfluß geltend macht. Der FDGB wird deshalb in immer stärkere Bindungen gezogen, weil er sich seinerseits einer Kontrolle durch andere Organe, besonders die der Partei und - im Betrieb - der VVB unterzogen weiß. Seine Funktionäre werden damit kontrolliert kontrollierend tätig.

Die Kontrolle der gewerkschaftlichen Funktionäre kann deshalb funktionieren, weil einmal gerade für diese eine Reihe sozialer Vergünstigungen auf dem Spiel steht und weil zum

anderen ein nicht zu unterschätzender Teil der der zweiten Kontrollebene angehörenden Menschen von der kommunistischen Systemidee überzeugt ist. Dieser Teil ist tatsächlich in gewisser Weise nachhaltig ideologisch beeinflusst worden, da er dieser Beeinflussung ausschließlich - also ohne eine irgendwie geartete konkurrierende Beeinflussung - hatte unterzogen werden können.

Wenn die Organe der BGL damit also den Mindestkontrollansprüchen der Führung genügen und zu genügen vermögen, ist es ihnen andererseits nicht möglich, allein aus den dargestellten Leistungsinstrumenten Anreize zu schaffen. Zu diesem Zweck bedienen sie sich stets der ihnen verbliebenen sozialen Einflußmöglichkeiten. Das ist immer dann der Fall, wenn im Zusammenhang mit einem der Leistungsinstrumente von den Arbeits- und Lebensbedingungen gesprochen wird, die es zu verbessern gelte. Unter dieser Voraussetzung werden dann auch die Mitarbeiter des FDGB im Betrieb tätig, die darin eine Möglichkeit sehen, Mitgliederinteressen zu vertreten.

§ 2 Interessenkonflikt und "gesetzmäßiges Handeln" im FDGB

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß der FDGB und seine Organe im Betrieb nicht nur einer stärkeren Bindung an die anderen Leitungsorgane unterworfen worden ist, daß ihre Funktionen keine Verlagerung vom ökonomisch-technischen zum ideologischen Bereich hin erfahren haben, sondern daß ihr Einfluß allgemein geringer geworden ist. Die Reihe der politischen Maßnahmen, die das beweisen, soll daher noch einmal aufgezeigt werden:

1. Auflösung der Bezirksvorstände der IG/Gew.;
2. Eingliederung der gewerkschaftlichen Arbeiterkontrolleure in die allein dem ZK und dem Ministerrat rechnungspflichtige ABI;
3. Verdrängung der unter gewerkschaftlicher Anleitung stehenden zentralen SPB in den Großbetrieben durch die PK;
4. BKV und Wettbewerbskonzeption werden nicht mehr vom BGL-Vorsitzenden und dem Betriebsleiter gemeinsam, sondern allein vom Betriebsleiter ausgearbeitet;

5. der BKV wurde gleichzeitig seiner letzten kollektivvertraglichen Funktionen durch die perspektivische Ausrichtung endgültig entkleidet;
6. selbständige Qualifizierungsmaßnahmen der BGL wurden in das einheitliche Bildungssystem ein- und der Betriebsakademie untergeordnet und schließlich
7. wurde die gesamte Organisation des FDGB durch die stärkere Ausrichtung nach dem Produktionsprinzip der Parteigliederung angeglichen, um von dieser besser angeleitet und kontrolliert werden zu können.

All das bedeutet nicht, daß sich BGL und andere gewerkschaftliche Organe in stärkerem Maße der Interessenvertretung ihrer Mitglieder widmen können. Es bedeutet nicht, daß ihre Tätigkeit in den Leistungsinstrumenten und -organen vermindert wurde. Im Gegenteil, diese Maßnahmen wurden getroffen, damit der FDGB mit Hilfe seiner 600 000 Funktionäre seiner kurz- und langfristigen Leistungsfunktion, angeleitet und kontrolliert, besser als bisher nachkommt, damit FDGB-Funktionäre nicht mehr Mitgliederinteressen vertreten können, wo es der Lösung des Interessenproblems der politischen Führung durch die Lösung des Leistungsproblems bedarf.

Damit wurde ein Schritt dahin getan, das Handeln der Gewerkschaftsfunktionäre "gesetzmäßig" zu gestalten, d.h. ihnen die Möglichkeit weiterhin zu beschneiden, unterschiedliche Verhaltensweisen an den Tag zu legen. Ihnen wurde damit bedeutet, daß, wenn Leistungsaufgaben von ihnen verlangt werden, sie auch Leistungsaufgaben zu erfüllen haben. Die betrieblichen FDGB-Organen handelten und handeln vielfach nach eigenen Vorstellungen und stellen damit ein der zentral gesteuerten Planverwirklichung unverträgliches Element konkurrierender Willensbildung dar. Nicht der FDGB-Führung gelten daher die dargestellten administrativ-politischen Schachzüge, sondern ihren betrieblichen Funktionären, auf die der zentralgewerkschaftliche Einfluß offenbar unwirksam geblieben war und vielfach noch ist.

Kritik an in diesen Fällen für das Sekretariat stes vorgeschobenen BV des FDGB wird deshalb geübt, weil es ihm trotz

Produktionsprinzip, trotz demokratischem Zentralismus und Willensbildungsmonopol durch "Tribüne" und andere Organe nicht gelungen ist, bei den "gewählten" Funktionären zu erreichen, was vom einfachen Mitglied, aber ebenso vom Nichtmitglied seit langem verlangt wird: eindeutiges und einheitlich bestimmbares Handeln. Das heißt nicht, daß die Funktionäre des FDGB im Betrieb nun bewußt gegen die Staatsinteressen verstießen. Viele der die DDR bejahenden Funktionäre werden in diese Kritik einbezogen, weil sie nicht in der Lage sind, der Dialektik ihrer Führung zu folgen. Sie verstehen sich, wie es ihnen stets gelehrt wird, auch als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen. Nur stoßen im Betrieb die individuellen nach Verwirklichung strebenden Interessen der Arbeitnehmer täglich auf das als Sozialinteresse vorgegebene Staatsinteresse. Der betriebliche Mitarbeiter des FDGB vermag beide aber nicht auf ihre Bedeutung hin abzuschätzen.

Das Postulat, den Arbeitnehmer so zu stimulieren und zu kontrollieren, daß ihm im Leistungsprozeß überhaupt nur ein Verhaltensparameter bleibt, und davon hängt schließlich die Verwirklichung zentraler Pläne ab, darauf zielt die die zentrale Planung und Planverwirklichung begleitende zentrale Willensbildung und Willensverwirklichung hin, wird im Betrieb vielfach deshalb unerfüllbar, weil der FDGB-Funktionär, im Bewußtsein, in einem sozialistischen und, wie er meint, deshalb einem sozialen Staat zu leben, nicht zu erkennen vermag, was politisch und was sozial vertreten werden muß. Das Problem gewerkschaftlicher Interessenvertretung durch Mitwirken in Leistungsinstrumenten ist damit ein zutiefst menschliches Problem. Das sich als Einzelschicksal darstellende Individualinteresse wird zum Gegner der einheitlich bestimmten, auf die Verwirklichung zentraler Pläne ausgerichteten Verhaltensmaxime. Der in einer Zentralverwaltungswirtschaft in die Gewerkschaft hinein verlagerte Konflikt zwischen den Interessen der Führung und den Einzelinteressen wird in den Organen der BGL, in der Brust des einzelnen betrieblichen FDGB-Funktionärsgetragen. Allein schon das hindert ihn, seiner vielfältigen

Leistungsaufgabe im gewünschten Maße gerecht zu werden.

§ 3 Interessenvertretung?

Das GBA legt fest, was Aufgabe des FDGB im sozialpolitischen Bereich ist. Normen, Löhne, Arbeitsschutzmaßnahmen und arbeitsrechtliche Bestimmungen werden zentral oder von direkt der Zentrale untergeordneten Instanzen festgesetzt. Eigene Einflüsse macht der FDGB nicht geltend. Kann er also Interessen der Arbeitnehmer vertreten wollen?

Gemäß der sowjetsozialistischen Ideologie ist das möglich. Da sie aber Ideologie bleibt und damit von Vorstellungen, von politisch vorgegebenen Werten der Führung ausgeht, nicht aber vom Wesen einer Interessenvertretung, nicht von möglichen Formen menschlichen Zusammenlebens, im Gegenteil diese, ohne sie exakt zu kennen oder kennen zu wollen, a priori eben diesen Vorstellungen entsprechend zu ändern gedenkt, muß dem FDGB die Möglichkeit, daß er unmittelbar Interessen der Arbeitnehmer vertrete, indem er die sozialpolitische als von der ökonomischen abgeleitete Funktion nutze, abgesprochen werden.

Die DDR-einheitlichen sozialen "Errungenschaften" sind dann auch nicht etwa sozialpolitische Errungenschaften der FDGB-Führung, sondern unmittelbare Zugeständnisse des Staates nach Maßgabe der verwirklichten Pläne oder politischen Belange.

Eine Interessenvertretung im Leistungssystem durch den FDGB ist von der politischen Führung nicht beabsichtigt. Sie wird nicht wegen der leistungsideologisch erklärbaren "Interessenidentität", sondern oftmals trotz dieser bewirkt.

LITERATURVERZEICHNIS

1. Bücher und Schriften:

- Alexandrow, N.G.: Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts (Übers.a.d.Russ.), Berlin (-Ost) 1952.
- Alexejew, Grigori - Iwanow, Jewgeni: Die Gewerkschaften in der Periode des Aufbaus des Kommunismus (Übers. a.d.Russ.), Berlin (-Ost) 1964.
- Anleitung zum Abschluß der Betriebskollektivverträge 1954, Schriftenreihe zum Karteibuch der Gesetze der DDR, Heft 1, Berlin (-Ost) 1954.
- Bärwald, Helmut - Maerker, Rudolf: Der SED-Staat. Das kommunistische Herrschaftssystem in der Sowjetzone, Köln 1963.
- Behrens, Fritz: Arbeitsproduktivität, Lohnentwicklung und Rentabilität, Schriften des Instituts für Wirtschaftswissenschaften, Nr. 2, Berlin (-Ost) 1955.
- Die Arbeitsproduktivität, 3. Aufl., Berlin (-Ost) 1961.
- Zur Theorie der Messung des Nutzeffektes der gesellschaftlichen Arbeit, Schriften des Instituts für Wirtschaftswissenschaften, Nr. 13, Berlin (-Ost) 1963.
- Benjamin, Michael - Kranke, Rudi: Aufgaben und Arbeitsweise der Konfliktkommissionen, Berlin (-Ost) 1964.
- Berger, Rolf - Fickel, Günter - Stiller, Edwin: Wettbewerb heute und morgen. Aufgaben zur Weiterentwicklung des sozialistischen Wettbewerbs. Untersucht und dargestellt am Beispiel ausgewählter Betriebe und Industriezweige des Maschinenbaus, Berlin (-Ost) 1964.
- Bericht des Zentralkomitees an den VI. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, 2. Aufl., Berlin (-Ost) 1963.
- Brückner, Heinz: I. Probleme der Ermittlung der Produktionskapazität, der Kapazitätsausnutzung und der Gewerkschaftsarbeit (S. 3 - 78), II. Die Notwendigkeit der planmäßigen Materialversorgung und der Kampf der Werktätigen um die Senkung des Materialverbrauchs (S. 79 - 107), Schriftenreihe Industrieökonomik für Gewerkschaftsfunktionäre, Heft 5, Berlin (-Ost) 1965.
- Brückner, Heinz - Winkler, Gunnar: Die Planung in der sozialistischen Industrie und einige sich daraus ergebende Aufgaben der Gewerkschaften, Schriftenreihe Industrieökonomik für Gewerkschaftsfunktionäre, Heft 2, Berlin (-Ost) 1965.
- Emmrich, Rolf: Aufgaben und Struktur der Abteilung Arbeit in den volkseigenen Betrieben, Berlin (-Ost) 1957.

- Eucken, Walter: Die Grundlagen der Nationalökonomie, 7. Aufl., Berlin - Göttingen - Heidelberg 1959.
- Grundsätze der Wirtschaftspolitik, hrsg. v. Edith Eucken-Erdsiek und K. Paul Hensel, 3. Aufl., Tübingen - Zürich 1960.
- Falk, Waltraud - Barthel, Horst: Kleine Geschichte einer großen Bewegung, Berlin (-Ost) 1966.
- FDGB, Der. Eine kurze Übersicht über Organisation, Hauptaufgaben und politische Entwicklung der Staatsgewerkschaft in der Sowjetzone, Bonner Fachberichte aus der Sowjetzone, Berlin 1959.
- FDGB - Erfüllungsgehilfe der SED, Der, hrsg. v. DGB-Bundesvorstand, 3. Aufl., Düsseldorf 1964.
- Felgentreu, Herbert - Kunze, Sepp - Maass, Herbert - Reeck, Gerhard: Gewerkschaften und Staat. Eine aktuelle Studie zur Rolle der Gewerkschaften im Produktionsaufgebot, Berlin (-Ost) 1962.
- Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands beim Bundesminister für gesamtdeutsche Fragen: Dritter Tätigkeitsbericht 1957/1961, Bonn 1961.
- Viertes Tätigkeitsbericht 1961/1965, Bonn 1965.
- Fünfehn (15) Jahre Freier Deutscher Gewerkschaftsbund. Dokumente und Beiträge, Berlin (-Ost) 1960.
- Gartstein, S.: Die Produktionspropaganda (Übers.a.d.Russ.), Berlin (-Ost) 1952.
- Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in der UdSSR (Übers. n.d.2.russ.Aufl.), Berlin (-Ost) 1962.
- Gleitze Bruno: Die Industrie der Sowjetzone unter dem gescheiterten Siebenjahrplan, Berlin 1964.
- Gralka, Heinz: Die Planung der neuen Technik in der sozialistischen Industrie der DDR, Berlin (-Ost) 1964.
- Grundlagen der marxistischen Philosophie. Lehrbuch, 6. Aufl.n.d.2.russ., Berlin (-Ost) 1965.
- Gutmann, Gernot: Theorie und Praxis der monetären Planung in der Zentralverwaltungswirtschaft, Schriften zum Vergleich von Wirtschaftsordnungen, hrsg.v. K.Paul Hensel, Stuttgart 1965.
- Grundformen der Wirtschaftsordnung, Kiel 1965.
- Haas, Gerhard: Der FDGB 1954, Bonn 1954.
- Haas, Gerhard - Lehnecke, Julian: Der Gewerkschaftsapparat der SED. Organisation, Hauptaufgaben und politische Entwicklung der kommunistischen Pseudo-Gewerkschaft in der Sowjetzone, Bonn und Berlin 1963.
- Haas, Gerhard - Leutwein, Alfred: Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetischen Besatzungszone, Textteil und Anlagenteil, 5. Aufl., Bonn 1959.

- Hässler, Heinz - Krause, Ruth: Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwirklichung des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems, Schriftenreihe Industrieökonomik für Gewerkschaftsfunktionäre, Heft 7, Berlin (-Ost) 1965.
- Hamel, Hannelore: Das sowjetische Herrschaftsprinzip des demokratischen Zentralismus in der Wirtschaftsordnung Mitteldeutschlands, Berlin 1966.
- Handbuch der Deutschen Demokratischen Republik, hrsg. v. Deutschen Institut für Zeitgeschichte in Verbindung mit dem Staatsverlag der DDR, Berlin (-Ost) 1964.
- Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, hrsg. v. Bundesvorstand des FDGB, 3. Aufl., Berlin (-Ost) 1965.
- Hemmerling, Joachim: Mit den Neuerern zum wissenschaftlich-technischen Höchststand, Berlin (-Ost) 1964.
- Hensel, K. Paul: Einführung in die Theorie der Zentralverwaltungswirtschaft, Schriften zum Vergleich von wirtschaftlichen Lenkungssystemen, Heft 2, hrsg. v. K. Paul Hensel, 2. Aufl., Stuttgart 1959.
- Herzog, Heinz, Die Neuererbewegung in der Industrie, Berlin (-Ost) 1964.
- Hofmann, Werner: Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, Berlin 1956.
- Jewstawjew, G. N.: Der sozialistische Wettbewerb, eine Gesetzmäßigkeit und Triebkraft in der ökonomischen Entwicklung der Sowjetgesellschaft (Übers.a.d. Russ.), Berlin (-Ost) 1954.
- Kaschel, Eberhard - Matthes, Alfred - Scholz, Alfred: Handbuch für die Lohngruppeneinstufung, Teil I - III, Berlin (-Ost) 1959.
- Krieg, Harald: LDP und NDP in der "DDR" 1949 - 1958, Köln und Opladen 1965.
- Krupp, Hannelore: Der demokratische Zentralismus in der mitteleutschen Wirtschaftsordnung, Diss. Marburg 1961.
- Kunz, Frithjof: Sozialistische Arbeitsdisziplin, Berlin (-Ost) 1966.
- Kunze, Otto: Das Arbeitsgesetzbuch der sowjetischen Besatzungszone, SA aus: WWI-Mitteilungen, Heft 11, 1961.
- Lehmann, Horst - Zieten, Helmut: Sozialistische Kollektive im Wettbewerb, Berlin (-Ost) 1966.
- Lehre vom Sozialismus und Kommunismus, Die. Kapitel 20 bis 27 des Lehrbuches "Grundlagen des Marxismus - Leninismus", 2.Aufl.n.d.2.russ., Berlin (-Ost) 1960.
- Lenin, Wladimir Iljitsch: Wie soll man den Wettbewerb organisieren? Berlin (-Ost) 1960.

Lenin, Wladimir Iljitsch: Über die Arbeitsgesetzgebung, Berlin (-Ost) 1962.

--- Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959.

Lenin und Stalin über den Wettbewerb, Berlin (-Ost) 1952.

Leutwein, Alfred: Der Betriebskollektivvertrag in der Sowjetischen Besatzungszone, 3. Aufl., Bonn 1957.

Lever, E.J. - Goodell, Francis: Die Zusammenarbeit im Betrieb. Ihre geistigen Voraussetzungen und die Mittel zu ihrer Verwirklichung, München 1951.

Liebscher, Gerhard - Thude, Günter - Tietze, Gerhard: Gewerkschaften, Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz, Sozialversicherung. Ein Leitfaden, Berlin (-Ost) 1964.

Lindner, Siegfried: Der Kampf um eine hohe Rentabilität und um niedrigste Selbstkosten - ein wichtiger Bestandteil der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, Schriftenreihe Industrieökonomik für Gewerkschaftsfunktionäre, Heft 8, Berlin (-Ost) 1965.

Lipfert, Helmut: Kooperation und Leistungswettbewerb im Betrieb, Diss. Marburg 1954.

Mampel, Siegfried: Beiträge zum Arbeitsrecht in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, Bonn 1963.

Mampel, Siegfried - Hauck, Karl: Sozialpolitik in Mitteldeutschland, 2. Aufl., Stuttgart 1961.

Marx, Karl: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie.
Band I: Der Produktionsprozeß des Kapitals, 9. Aufl., Berlin (-Ost) 1960.
Band II: Der Zirkulationsprozeß des Kapitals, 7. Aufl., Berlin (-Ost) 1958.
Band III: Der Gesamtprozeß der kapitalistischen Produktion, 7. Aufl., Berlin (-Ost) 1959.

Marx, Karl - Engels, Friedrich: Manifest der Kommunistischen Partei, Leipzig 1952.

Mehnert, Helfried: Der Weg zur Auswahl der ökonomisch richtigen Lohnform, Berlin (-Ost) 1960.

Menzzer, Heinz: Die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Herstellung ökonomisch richtiger Beziehungen zwischen Plan, Leistung, Lohn und Prämie, Schriftenreihe Industrieökonomik für Gewerkschaftsfunktionäre, Heft 9, Berlin (-Ost) 1965.

Miller, Reinhold - Hoppe, Günther: Arbeit - Gemeinschaft - Persönlichkeit. Soziologische Studien, Berlin (-Ost) 1964.

Neske, Werner - Mulitze, Heinz: Die Rechte und Pflichten der Neuerer. Erläuterung der wichtigsten Bestimmungen der Neuererverordnung, Berlin (-Ost) 1965.

- Neutsch, Erik: Spur der Steine. Roman, 10. Aufl., Halle (Saale) 1966.
- Odenthal, W.: Der Begriff des demokratischen Zentralismus, seine Geschichte und seine Durchsetzung beim Staatsaufbau der DDR, Diss. Marburg 1961.
- Ökonomik der Arbeit in der DDR. Autorenkollektiv, Berlin (-Ost) 1962.
- Pankratowa, A.M.: Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in der UdSSR (Übers.a.d.Russ.), Berlin (-Ost) 1956.
- Petzold, Siegfried: Die Gewerkschaften und das neue sozialistische Recht in der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin (-Ost) 1963.
- Plan der Normenarbeit (Plan der Arbeitsnormung), hrsg. v. Institut für Arbeitsökonomik und Arbeitsschutzforschung Dresden beim Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung, Berlin (-Ost) 1956.
- Pleyer, Klemens: Zentralplanwirtschaft und Zivilrecht. Juristische Untersuchungen zur Wirtschaftsordnung der SBZ. Aufsätze aus den Jahren 1961 bis 1965, Schriften zum Vergleich von Wirtschaftsordnungen, Heft 7, Stuttgart 1965.
- Pöggel, Günter: Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit. Erfahrungen und Aufgaben, Berlin (-Ost) 1965.
- Pohlmann, Karl-Heinz - Weimar, Kurt: Wettbewerb im Meisterbereich, Berlin (-Ost) 1964.
- Politische Ökonomie. Lehrbuch, 6. Aufl.n.d.4.russ., Berlin (-Ost) 1964.
- Probleme der Willensbildung und der wirtschaftspolitischen Führung, hrsg. v. H.-J. Seraphim, Schriften des Vereins für Socialpolitik, NF Band 19, Berlin 1959.
- Produktionsmassenarbeit der Gewerkschaften, Die (Übers.a.d. Russ.), Berlin (-Ost) 1960.
- Programm der SED, Das. Das erste Programm der SED. Das vierte Statut der SED. Das nationale Dokument, eingel.u.komm.v. Stefan Thomas, Köln 1963.
- Protokoll des 6. FDGB-Kongresses vom 19. bis 23. November 1963 in der Dynamo-Sprothalle zu Berlin, hrsg.v. FDGB-Bundesvorstand, Berlin (-Ost) 1964.
- Richert, Ernst: Macht ohne Mandat. Der Staatsapparat in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, 2. Aufl., Köln und Opladen 1963.
- Richert, Ernst - Stern, Carola - Dietrich, Peter: Agitation und Propaganda. Das System der publizierten Massenführung in der Sowjetzone, mit einem Vorwort von Otto Stammer, Berlin und Frankfurt/M. 1958.
- Richter, Helmut - Hildebrandt, Günter: Der demokratische Zentralismus. Hauptprinzip zur Leitung der sozialistischen Wirtschaft, Berlin (-Ost) 1959.

- Rittershaus, Hans-Joachim: Neuererzentren und Arbeitsproduktivität. Wie können die Bezirksneuererzentren den wissenschaftlich-technischen Fortschritt unterstützen? Berlin (-Ost) 1964.
- SBZ von A bis Z. Ein Taschen- und Nachschlagebuch über die Sowjetische Besatzungszone Deutschlands, hrsg. v. Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, 9. Aufl., Bonn 1965.
- SBZ von 1945 bis 1954. Die Sowjetische Besatzungszone in den Jahren 1945 - 1954. Taschenausgabe, hrsg. v. Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn 1961.
- SBZ von 1955 bis 1958. Die Sowjetische Besatzungszone in den Jahren 1955 - 1958. Taschenausgabe, hrsg. v. Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn 1961.
- SBZ von 1959 bis 1960. Die Sowjetische Besatzungszone in den Jahren 1959 - 1960, hrsg. v. Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn 1964.
- SBZ-Biographie. Ein biographisches Nachschlagebuch über die Sowjetische Besatzungszone Deutschlands, hrsg. v. Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn 1964.
- Schulz, Paul: Das neue Arbeitsrecht. Textsammlung, Dresden 1948.
- Sechste (VI.) Parteitag der SED vom 15. bis 21. Januar 1963, Der. Kommentar, Materialien und Dokumente, hrsg. v. Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn und Berlin 1964.
- Situation der Arbeitnehmer in der Sowjetzone, Die. Referate gehalten anlässlich eines Dozentenseminars in Lautenbach, Oktober 1964, veranstaltet vom Bundesvorstand des DGB zusammen mit der Bundesarbeitsgemeinschaft "Arbeit und Leben" und dem "Büro Bonner Berichte", hrsg. v. DGB-Bundesvorstand (Masch.schr.), Düsseldorf 1965.
- Sonntag, Erhard: Über die Arbeiterkontrolle der Gewerkschaften, Berlin (-Ost) 1954.
- Gewerkschaften und Volkskontrolle, Berlin (-Ost) 1964.
- Sozialpolitik in der sowjetischen Besatzungszone, Die. Vortragsveranstaltung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V., Berlin 1957.
- Soziologie der DDR. Studien und Materialien, hrsg. v. Peter Christian Ludz, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 8, Köln und Op-laden 1964.
- Spurgat, Karl - Schmidt, Gerhard - Olschewski, Hans: Wettbewerb und Gemeinschaftsarbeit. Erfahrungen der Parteiarbeit im VEB Farbenfabrik Wolfen, Berlin (-Ost) 1965.

- Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik, 11. Jg. 1966, Berlin (-Ost) 1966.
- Stern, Carola: Porträt einer bolschewistischen Partei. Entwicklung, Funktion und Situation der SED, Köln 1957.
- Storbeck, Dietrich: Soziale Strukturen in Mitteldeutschland. Eine sozialstatistische Bevölkerungsanalyse im gesamtdeutschen Vergleich, Berlin 1964.
- Strobel, Hermann - Winkler, Gunnar - Gnielka, Heinz - Ruppe, Hans-Joachim: Die Gewerkschaften und der wissenschaftlich-technische Höchststand, Schriftenreihe Industrieökonomik für Gewerkschaftsfunktionäre, Heft 3, Berlin (-Ost) 1965.
- Thalheim, Karl C.: Die Wirtschaft der Sowjetzone in Krise und Umbau, Berlin 1964.
- Thiele, Rudolf: Ökonomische Gesetze des Sozialismus, Berlin (-Ost) 1964.
- Tietze, Gerhard: Der Leistungsvergleich im innerbetrieblichen Wettbewerb, Berlin (-Ost) 1959.
- Tomm, Alfred - Schubert, Siegfried: Kennziffern - Arbeitskräfte, Arbeitszeit, Arbeitsproduktivität, Lohn; Industrie- und Bauwesen - Land- und Forstwirtschaft - Verkehr - Handel, Berlin (-Ost) 1965.
- Ulbricht, Walter: Über Gewerkschaften. Aus Reden und Aufsätzen, Band II, 1945 - 1952, Berlin (-Ost) 1953.
- Programmatische Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrats der Deutschen Demokratischen Republik vor der Volkskammer am 4. 10. 1960, Berlin (-Ost) 1961.
- Das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft in der Praxis. Wirtschaftskonferenz des ZK der SED und des Ministerrates der DDR vom 24. bis 25. 6. 1963 in Berlin, 3. Aufl., Berlin (-Ost) 1963.
- Probleme des Perspektivplanes bis 1970. Referat auf der 11. Tagung des ZK der SED, 15. - 18. Dezember 1965, 4. Aufl., Berlin (-Ost) 1966.
- Versprochen - gebrochen. Die Interzonenkonferenzen der deutschen Gewerkschaften von 1946 - 1948, hrsg. v. Bundesvorstand des DGB, Düsseldorf 1961.
- Warnke, Herbert: Die Aufgaben der Gewerkschaften (Referat auf der 35. Tagung des ZK der SED vom 3. bis 6. 2. 1958), Berlin (-Ost) 1958.
- Weidig, Rudi: Neuerer in der technischen Revolution, Berlin (-Ost) 1965.
- Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" geht mit ganzer Kraft weiter, Der. Materialien aus der Festsitzung des Staatsrates der DDR anlässlich des 15. Jahrestages der Gründung der DDR, Berlin (-Ost) 1964.

- Whyte, William F. u.a.: Lohn und Leistung. Eine soziologische Analyse industrieller Akkord- und Prämien-systeme (Übers.a.d.Engl.), Köln und Opladen 1958.
- Wieduwilt, Alfred: Die Arbeitsverfassung in der "Deutschen Demokratischen Republik", Diss. Freiburg 1956.
- Wirtschaftsfragen der freien Welt, Festgabe zum 60. Geburtstag von Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard, Frankfurt/M. 1957.
- Zum Studium einiger Grundfragen der marxistisch-leninistischen Theorie, 2., hrsg.v.d.Abt. Propaganda des ZK der SED, Berlin (-Ost) 1965.

2. Artikel und Aufsätze

- Abraham, Otto - Geschinsky, Peter: Einige Probleme der Entwicklung des gewerkschaftlichen Mitgliederlebens, in: DA 1964, Heft 9, S. 18 - 19.
- Apel, Erich: Volkswirtschaftsplan für 1965 - Teil des Friedensprogrammes, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 3, S. 3 - 5.
- Bade, Dieter: Das neue ökonomische System, der FDGB und die Auswirkungen des neuen ökonomischen Systems auf die Arbeiterschaft, in: Situation der Arbeitnehmer in der Sowjetzone, Die, Düsseldorf 1965, 21 Seiten.
- Baran, Alfred: Zur Ausarbeitung des BKV 1965 im Chemieanlagenbau, in: DA 1964, Heft 11, S. 52 - 53.
- Baumeister, Gerhard - Jahn, Gerhard: Vorzüge der Jahresendprämie. Hinweise für ihre wirksame Einführung und Verwendung, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 38, S. 17.
- Baumgärtel, Heinz: Probleme der Neuererbewegung, in: DA 1966, Heft 1, S. 18 - 21.
- Becher, Jürgen - Schellenberger, Gerhard: Der sozialistische Wettbewerb als Mittel zur Organisation der Produktion, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 26, S. 5.
- Becker, Rudolf: Die sozialökonomische Funktion der Produktionsberatungen, in: Soziologie der DDR, Köln und Opladen 1964, S. 169 - 186.
- Behrens, Fritz: Der Lohn in der sozialistischen Produktion. Untersuchungen zur Lohntheorie und zum Verhältnis zwischen Konsumtion und Akkumulation, in: Probleme der politischen Ökonomie. Deutsche Akademie der Wissenschaften zu Berlin. Jahrbuch des Instituts für Wirtschaftswissenschaften, Band 7, Berlin (-Ost) 1964, S. 23 - 96.
- Behrens, Fritz - Richter, Gerhard: Theorie und Praxis der Messung des Nutzeffekts der Arbeit, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 2, S. 48 - 63.

Beil, Hans - Brauh, Jürgen: Die Grundlage des Wettbewerbs 1963 ist der Plan Neue Technik, in: DA 1963, Heft 2, S. 10 - 12.

Berger, Rolf: Alle Kraft für die Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes 1962, in: DA 1962, Heft 10, S. 6 - 10.

--- Der sozialistische Wettbewerb zu Ehren des VI. Parteitages der SED, in: DA 1962, Heft 11, S. 1 - 7.

--- Mit dem sozialistischen Wettbewerb das Programm der Partei verwirklichen, in: DA 1963, Heft 2, S. 1 - 5.

--- Die Satzung des FDGB, in: Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, Berlin (-Ost) 1964, S. 376 - 392.

--- Der neue Inhalt des sozialistischen Wettbewerbs verlangt sachkundige Leitung, in: DA 1964, Heft 6, S. 1 - 6.

--- Mit dem sozialistischen Wettbewerb unsere Zukunft gestalten, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 12 - 17.

--- Neuerer und technische Revolution, in: DA 1965, Heft 6, S. 22 - 25.

--- Gewerkschaften und Masseninitiative für den umfassenden Aufbau des Sozialismus, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 243 - 249.

--- Wie geht es im Wettbewerb weiter? in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 30, S. 5.

--- Mit guten Taten zum 20. Jahrestag der Gründung der SED, in: DA 1966, Heft 3, S. 2 - 7.

--- Das 13. Plenum des ZK der SED und die sich daraus ergebenden Aufgaben der Gewerkschaften, in: Tribüne, Nr. 245 v. 4. 11. 1966, Beilage.

Bertram, Bärbel - Hanisch, Rudolf: Zu einigen Fragen des sozialistischen Betriebsklimas, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 35, S. 30.

Beyreuther, Wolfgang: Die Lehre Lenins über die Gewerkschaften im Sozialismus - aktueller denn je, in: DA 1962, Heft 8, S. 1 - 5.

--- Die technische Revolution beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der DDR - Aktion der Volksmassen, in: DA 1965, Heft 7, S. 2 - 5.

--- Anforderungen der technischen Revolution an die Kulturarbeit der Gewerkschaften, in: DA 1965, Heft 12, S. 24 - 29.

Bley, Horst - Bienert, Ernst: Neue Gesichtspunkte für die Planung und Verwendung des Lohnes, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 8, S. 18 - 19.

Boeck, Hans: Wissenschaftliche Leitung und sozialistische Arbeitsmoral, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 7, S. 63 - 71.

- Böhm, Siegfried: Einige Aufgaben der Grundorganisationen bei der Durchsetzung des Systems der ökonomischen Hebel, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 5, S. 3 - 14.
- Probleme der Volkswirtschaftsplanung in der zweiten Etappe des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 4, S. 500 - 501.
- Böhme, Waltraud - Weiß, Wolfgang: Die Interessen richtig vertreten erfordert wissenschaftlich leiten, in: DA 1963, Heft 1, S. 34 - 37.
- Böhme, Wolfgang: Aufgaben und Bedeutung der Elektronik in der perspektivischen Entwicklung der Volkswirtschaft, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 36 - 41.
- Bohn, Margot: Mit dem sozialistischen Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" erfüllen wir den Plan und den BKV, in: DA 1964, Heft 10, S. 24 - 29.
- Bomke, H. - Simon, G.: Schwedter Bekenntnisse, in: Tribüne, Nr. 265 v. 14. 11. 1964, S. 3.
- Brame, Elfriede: Wettbewerbsbedingungen überprüfen, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 436 - 437.
- Brendel, Werner - Reuther, Erich: Qualitätsguß steht im Vordergrund, in: DA 1962, Heft 10, S. 28 - 29.
- Brunk, Walter: Erfahrungen mit dem Haushaltsbuch in der chemischen Produktion, in: DA 1966, Heft 3, S. 30 - 32.
- Brzoska, Hans: Gewerkschaften sorgen für bessere Arbeitsbedingungen, in: DA 1964, Heft 4, S. 36 - 39.
- Die Einheit der gewerkschaftlichen Aufgaben im sozialistischen Wettbewerb durchsetzen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 440 - 442.
- Haushaltsbuch in allen Zweigen der Volkswirtschaft anwendbar, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 432 - 434.
- Buchholz, Erich: Die Verantwortung der Gewerkschaften für die sozialistische Rechtspflege ist größer geworden, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 62 - 65.
- Dankner, Max: Durch bessere Leitungstätigkeit die Beschlüsse des 6. FDGB-Kongresses verwirklichen, in: DA 1964, Heft 3, S. 20 - 23.
- Dannhauer, Heinz: Die Bedeutung pädagogisch-psychologischer Kenntnisse für die politische Führungstätigkeit, in: DA 1965, Heft 4, S. 12 - 15.
- Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren. Aufruf des Produktionskomitees des Chemiefaserwerkes "Friedrich Engels", Premnitz, in: Der Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" geht

mit ganzer Kraft weiter, Berlin (-Ost) 1964, S. 71 - 80.

Demmler, Horst: Im Wettbewerb in der Projektierung den Anforderungen des Arbeitsschutzes an neuen Maschinen und Anlagen Rechnung tragen, in: DA 1966, Heft 3, S. 22 - 25.

Deutschländer, Horst: Sozialistische Arbeitsmoral und Arbeitsproduktivität, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 321 - 323.

--- Probleme der sozialistischen Arbeitsmoral in der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 8, S. 14 - 15.

Dittrich, Ralf: Neue Erzeugnisse und neue technologische Prozesse verändern die Arbeitsbedingungen, in: DA 1966, Heft 3, S. 18 - 21.

Dittrich, Ralf - Langer, Helmut: Technische Revolution, komplexe Rationalisierung und Arbeitsbedingungen, in: DA 1965, Heft 10, S. 32 - 35.

Dlugos, Christa: Ideologische Unklarheiten über das Wesen der Ständigen Produktionsberatungen hemmen die Arbeit, in: DA 1962, Heft 3, S. 36 - 38.

Dräger, Gerhard - Brzoska, Hans - Gläser, Gerhard: Haushaltsbuch und ökonomische Leitungstätigkeit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 54 - 57.

Ebert, Horst - Gregor, Klaus: Beziehungen zwischen Produktionsaufgebot und sozialistischem Wettbewerb, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 382 - 386.

Ehmer, Jürgen - Kloth, Hans-Joachim: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Qualifizierung, in: DA 1963, Heft 10, S. 36 - 38.

Einfluß des Lohnes auf die Qualität der Erzeugnisse, in: DA 1963, Heft 1, S. 22 - 24.

Ellereit - Strobel - Winkler: Weniger wäre mehr, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 30, S. 13.

Emmrich, Rolf - Sarodnick, Gerhard: Gesellschaftliche Kontrolle des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, in: DA 1962, Heft 5, S. 25 - 29.

Entschließung des 6. FDGB-Kongresses. Die Aufgaben der Gewerkschaften als Erbauer des Sozialismus, als Schulen der sozialistischen Arbeit und Vertreter der sozialen und kulturellen Interessen der Werktätigen, in: Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, Berlin (-Ost) 1964, S. 780 - 806.

Erdmann, Kurt: Produktionsfondsabgabe teilweise eingeführt, in: SBZ-Archiv, 17. Jg. 1966, S. 132 - 133.

--- Der Planmethodik neue Kleider. Veränderungen in der sowjetzonalen Planmethodik, in: SBZ-Archiv, 17. Jg. 1966, S. 151 - 155.

- Exakte Arbeit mit dem Plan Neue Technik führt zu hohem Nutzeffekt, in: DA 1963, Heft 9, S. 20 - 22.
- Persing, Wilfried - Pitschke, Hans: Qualifizierung der Werktätigen, ein Teil der Perspektivplanung, in: DA 1964, Heft 8, S. 42 - 43.
- Fickel, Günter: Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Bewegung der sozialistischen Brigaden, in: DA 1966, Heft 1, S. 16 - 19.
- Fickel, Günter - Stiller, Edwin: Sozialistische Arbeitsgemeinschaften und Neuerer im Wettbewerb um wissenschaftlich-technischen Höchststand, in: DA 1963, Heft 2, S. 6 - 9.
- Fickel, Günter - Stiller, Edwin: Den Wettbewerb gemeinsam, aber bei Abgrenzung der Aufgaben organisieren, in: DA 1963, Heft 4, S. 13 - 16.
- Fischer, Hilde: Zur Plandiskussion 1964, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 212 (Leserbrief).
- Förster, Wolfgang: Wirtschafts- und Sozialpolitik im Wechselspiel, dargestellt am Beispiel des Betriebes, in: Die Sozialpolitik in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, Berlin 1957, S. 57 - 67.
- Fragen zur Direktive "Neue Technik - neue Normen", in: Tribüne, u.a. Nr. 275 v. 27. 11. 1964, S. 8; Nr. 280 v. 3. 12. 1964, S. 8.
- Friedrich, Martin - Görtzsch, Kurt: Gemeinschaftsarbeit im EKB hilft neue Technik schneller durchsetzen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 563 - 564.
- Frohn, Gerhard: Zur wissenschaftlichen Leitungstätigkeit kollektiver Führungsorgane, in: DA 1965, Heft 10, S. 26 - 29.
- Für einen neuen Aufschwung der Bewegung "Sozialistisch arbeiten, lernen und leben", in: DA 1965, Heft 7, S. 12 - 15.
- Geit, Horst - Schmutzler, Roland: Zu einigen Grundproblemen der neuen Qualität des BKV 1964, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 528 - 532.
- Gerisch, Rudolf - Haustein, Heinz-Dieter: Die Neuerer und das neue ökonomische System, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 7, S. 29 - 37.
- Gewerkschaft und wir, Die, in: Tribüne, Nr. 269 v. 19. 11. 1963, S. 3.
- Gewerkschaften und Produktionsaufgebot. Thesen der Hochschule der Deutschen Gewerkschaften "Fritz Heckert", in: DA 1962, Heft 1, S. 48 - 64.
- Gnielka, Heinz: Gibt es noch Abteilungskollektivverträge? in: Tribüne, Nr. 278 v. 1. 12. 1964, S. 3.
- Göke, Friedhelm - Gregor, Klaus: Die gewerkschaftliche Arbeit mit den Neuerern verbessern, in: DA 1963, Heft 3, S. 4 - 8.

- Gottwald, Lothar - Hamann, Henri: Lohn wird voll genutzt, in: Tribüne, Nr. 279 v. 29. 11. 1963, S. 3.
- Gregor, Klaus: Kollektive Neuerertätigkeit beschleunigt den technischen Fortschritt, in: DA 1964, Heft 2, S. 11 - 14.
- Gregor, Klaus - Menzzer, Heinz: Zu den Aufgaben der Gewerkschaftskomitees bei den VVB, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 221 - 223.
- Greuner, Reinhart: Wettbewerbe um Weltniveau, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 39, S. 3.
- Großmann, Georg Hans - Lehmann, Otto: Probleme der Sozialversicherung und des Gesundheitswesens bis zum Jahre 1970, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 82 - 85.
- Gruhl, Kurt: Ständige Produktionsberatungen helfen, die technische Revolution zu meistern, in: DA 1965, Heft 8, S. 42 - 43.
- Günther, Erich: Gesundheits- und Arbeitsschutz gehört zur Leitungstätigkeit der BGL, in: DA 1964, Heft 8, S. 30 - 31.
- Güssow, Curt: Wie wir gesunde und leichtere Arbeitsbedingungen schaffen, in: DA 1963, Heft 8, S. 29 - 31.
- Häsler, Werner - Hänisch, Hans: Im Produktionsaufgebot entwickelt sich die sozialistische Arbeitsdisziplin weiter, in: DA 1962, Heft 5, S. 35 - 37.
- Hager, Kurt: Perspektivplan und sozialistischer Weg, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 8 - 11.
- Hahn, Ruth: Den Krankenstand senken - Sache der ganzen Gewerkschaftsgruppe, in: DA 1965, Heft 6, S. 46 - 48.
- Hampicke, Erwin: Zu einigen arbeitsökonomischen Problemen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 3, S. 116 - 125.
- Hantsche, Walter: Zur Bildung gewerkschaftlicher Beratungsstellen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 381 - 383.
- Hartig, Herbert - Hartung, Siegfried: Durch den technischen Fortschritt die Arbeit erleichtern, in: DA 1963, Heft 11, S. 38 - 41.
- Hartmann, Horst: Der Neuererpaß, in: Tribüne, Nr. 243 v. 20. 10. 1964, S. 4.
- Neuererbewegung wirksamer mit ökonomischen Mitteln leiten, in: DA 1965, Heft 4, S. 30 - 31.
- Hedler, Robert: Arbeiterkontrolle hilft Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern, in: DA 1964, Heft 8, S. 36 - 37.
- Hein, Günter: Zur Verantwortung der Gewerkschaften für die perspektivische Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 9, S. 26 - 29.

Heintze, Horst: Das Produktionsaufgebot - Hauptform des Kampfes für den deutschen Friedensvertrag, in: DA 1962, Heft 3, S. 8 - 11.

--- Alle Fragen mit den Mitgliedern gründlich beraten und gemeinsam lösen, in: DA 1962, Heft 9, S. 1 - 3.

--- Einige Lehren des sozialistischen Wettbewerbs zu Ehren des VI. Parteitages der SED, in: DA 1963, Heft 1, S. 1 - 5.

--- Gute Taten zur Volkswahl sind Ausdruck der Übereinstimmung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen, in: DA 1963, Heft 9, S. 7 - 9.

--- Hauptaufgabe der Gewerkschaften: Organisierung des Wettbewerbs zu Ehren des 15. Jahrestages unserer Republik, in: DA 1964, Heft 7, S. 4 - 7.

--- Der Volkswirtschaftsplan 1965 ist eine politisch ideologische Aufgabe ersten Ranges, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 3 - 6.

--- Die sozialistische Rationalisierung geht alle an, in: DA 1965, Heft 1/2, S. 18 - 23.

Heinze, Günter: Vom Wesen des sozialistischen Wettbewerbs, in: DA 1963, Heft 1, S. 10 - 13.

--- Exportplan erfüllen - eine wichtige politische Aufgabe im Wettbewerb, in: DA 1965, Heft 11, S. 4 - 7.

Heitmann, Egon: Mit dem sozialistischen Wettbewerb in Forschung und Entwicklung alle schöpferischen Potenzen nutzen, in: DA 1964, Heft 12, S. 2 - 5.

Hemmerling, Joachim: Die Neuerer und ihr materielles Interesse, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 12, S. 25 - 33.

--- Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - Schlüssel zum Erfolg, in: Einheit, 20. Jg. 1965, Heft 6, S. 68 - 74.

Hensel, K. Paul: Studie über Planwirtschaft, in: Wirtschaftsfragen der freien Welt, Frankfurt/M. 1957, S. 174 - 183.

--- Über wirtschaftliche und wirtschaftspolitische Willensbildung und Willensverwirklichung in verschiedenen Ordnungen, in: Probleme der Willensbildung und der wirtschaftspolitischen Führung, Berlin 1959, S. 11 - 43.

--- Die soziale Bedeutung kommunistischer Wirtschaftspolitik im Osten, in: Die Bedeutung der Wirtschaftspolitik in der Auseinandersetzung zwischen Ost und West, 8. Berliner Tagung der Gesellschaft für burschenschaftliche Geschichtsforschung e.V., Frankfurt/M. 1960, S. 32 - 55.

- Hensel, K. Paul: Wirtschaftliche Ordnungsformen und das Problem des Eigentums, der Leitung und Kontrolle, in: moderne welt, 1960, S. 330 - 350.
- Strukturgegensätze oder Angleichungstendenzen der Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme von Ost und West? in: ORDO, 12. Band 1960/61, S. 305 - 329.
- Demokratie und Wirtschaftsordnung, in: Grundfragen der freiheitlichen Demokratie, Hessisches Lehrerfortbildungswerk. Hauptstelle Reinhardswaldschule, Tagungsbericht über den Lehrgang 625/61 vom 16. bis 20. Januar 1961 (Masch.schr.), S. 38 - 46.
- Planwirtschaft, in: HdSW, Band 8, Stuttgart - Tübingen - Göttingen 1963, S. 325 - 338.
- Ordnung der Wirtschaft als wissenschaftliches Problem. Rede zur feierlichen Übernahme des Rektorats der Philipps-Universität zu Marburg (Lahn) am 14. November 1964. Franz Böhm zu seinem 70. Geburtstag dankbar zugeeignet, in: ORDO, 15./16. Band 1965, S. 3 - 18.
- Hergert, Heinz: BKV erst im April? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 50.
- Höppner, Rudi: Wie organisieren und führen wir im neuen Jahr den sozialistischen Wettbewerb, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 3 - 6.
- Hoffmann, Joachim - Pöggel, Günter: Fragen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit nach dem VI. Parteitag der SED, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 4, S. 19 - 26.
- Hofmann, Günter - Hantsche, Walter: Organe der gesellschaftlichen Kontrolle, in: DA 1962, Heft 1, S. 20 - 22.
- Hofmeister, Peter: Ausarbeitung, Durchführung und Kontrolle des Planes der Neuerer, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 221 - 223.
- Hübner, Johannes: Durch Leistungsvergleich zu höherer Arbeitsproduktivität, in: DA 1963, Heft 1, S. 14 - 18.
- ... im Auftrage der SED, in: Ostprobleme, 7. Jg. 1955, S. 221 - 222; nach: Das 21. und 22. Plenum des ZK und die Gewerkschaftswahlen, in: ND v. 16. 1. 1955.
- Im VEB Carl Zeiss Jena: Materielle und moralische Anerkennung, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 481.
- Jahn, Ingrid: Kampf um Qualitätsehrennadel "Goldener Wartburg", in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 37, S. 12.
- Janoschek, Hans: Lohn, Prämie und Produktionsfondsabgabe, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 58 - 59.

- Jochmann, Willi - Frank, Hans: Das Q will erkämpft und verteidigt sein, in: DA 1964, Heft 6, S. 7 - 9.
- Jonuscheit, Karl-Heinz: Das ökonomische System der Planung und Leitung unserer Volkswirtschaft, das Prinzip des demokratischen Zentralismus und die materielle Interessiertheit, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 5, S. 59 - 68.
- Gesellschaftliche Kontrolle - Teil des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 8, S. 19 - 28.
- Jureczko, Peter: Die Neuererbewegung im VEB Stickstoffwerk Piesteritz, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 387 - 389.
- Ergebnisse und Erfahrungen aus der Tätigkeit des Betriebskomitees Neue Technik im VEB Stickstoffwerk Piesteritz, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 508 - 510.
- Kampfert, Karl: Die Rolle der Gewerkschaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus unter den Bedingungen der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 12, S. 2 - 11.
- Kirchner, Rudi: Die gewerkschaftliche Leitungstätigkeit verbessern und vereinfachen, in: DA 1964, Heft 8, S. 6 - 9.
- Gewerkschaftliche Rechtsberatungsstellen - Ausdruck der allseitigen Interessenvertretung, in: DA 1964, Heft 9, S. 40 - 41.
- Haushaltsbuch mobilisiert den Wettbewerb, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 3, S. 4 - 5.
- Klöpzig, Gerhard: Die Arbeit auf dem Gebiet der Sozialversicherung verbessern, in: DA 1962, Heft 11, S. 33 - 35.
- Komplexer Wettbewerb im Wirtschaftszweig (K.U./M.J.), in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 405.
- Kranke, Rudi: Die Richtlinie über die Arbeit der Konfliktkommissionen verwirklichen, in: DA 1963, Heft 8, S. 35 - 37.
- Die Konfliktkommissions- und Schöffenwahlen verantwortungsbewußt vorbereiten, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 439 - 441.
- Kranke, Rudi - Hantsche, Walter: Neue Aufgaben der Konfliktkommissionen und Leitungstätigkeit, in: DA 1963, Heft 4, S. 41 - 43.
- Krauß, Karl-Heinz: Wir verwirklichen den Grundsatz "Neue Technik - neue Normen", in: DA 1962, Heft 7, S. 12 - 15.
- Krawczak, Klaus - Sprengel, Rita: Produktionsarbeiter am wissenschaftlich-technischen Höchststand interessieren, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 124 - 127.

- Krüger, Felix: Was heißt gesellschaftliche Kontrolle? in: DA 1962, Heft 3, S. 32 - 35.
- Krupp, Hannelore: Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter in der "DDR". Funktion und Aufgaben der Produktionsberatungen und der Ökonomischen Konferenzen, in: SBZ-Archiv, 10. Jg. 1959, S. 198 - 201.
- Kuhn, Horst: Rationelle Formen in der Erwachsenenqualifizierung anwenden, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 5, S. 16.
- Kummer, Ilse - Landgraf, Walter: Unsere Neuerer helfen die Arbeit erleichtern, in: DA 1963, Heft 1, S. 28 - 29.
- Kunze, Günter: Liiieren oder links liegen lassen? in: Tribüne, Nr. 249 v. 27. 10. 1964, S. 3.
- Kunze, Otto: Getarnte Knechtschaft. Das Arbeitsgesetzbuch in der sowjetischen Besatzungszone, in: FAZ v. 16. 6. 1962, S. 5.
- Kunze, Sepp: Gewerkschaften und sozialistische Demokratie, in: DA 1965, Heft 6, S. 30 - 35.
- Zur sozialen Funktion der Gemeinschaftsarbeit, in: DA 1965, Heft 11, S. 12 - 15.
- Lange, Arno - Handt, Egon - Thomas, Helmut: Produktionskomitees und Gewerkschaft, in: DA 1964, Heft 11, S. 38 - 39.
- Lehmann, Otto: Bericht der Antragskommission, in: Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, Berlin (-Ost) 1964, S. 483 - 492.
- Lehnecke, Julian: Die Arbeits- und Lebensbedingungen in der SBZ, in: Die Situation der Arbeitnehmer in der Sowjetzone, Düsseldorf 1965, 19 Seiten.
- Lenin, Wladimir Iljitsch: Aus der Broschüre "Staat und Revolution". Die Lehre des Marxismus vom Staat und die Aufgaben des Proletariats in der Revolution, in: Lenin, W.I.: Über die Arbeitsgesetzgebung, Berlin (-Ost) 1962, S. 247 - 258.
- Ursprünglicher Entwurf des Artikels "Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht" (Stenografische Niederschrift), Kapitel XII, in: Lenin, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959, S. 625 - 629.
- Die Organisierung des Wettbewerbs, aus: Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht, in: Lenin und Stalin über den Wettbewerb, Berlin (-Ost) 1952, S. 23 - 27.
- Über die Aufgaben der Gewerkschaften, in: Lenin, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959, S. 722 - 725.
- Referat auf dem II. Gesamtrussischen Gewerkschaftskongreß, 20. Januar 1919, in: Lenin, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959, S. 750 - 770.

- Lenin, Wladimir Iljitsch: Die große Initiative (über das Heldentum der Arbeiter im Hinterland. Aus Anlaß der "kommunistischen Subbotniks"), in: Lenin, W. I.: Über die Arbeitsgesetzgebung, Berlin (-Ost) 1962, S. 396 - 420.
- Vom ersten Subbotnik an der Moskau-Kasaner Eisenbahn zum gesamtrossischen Subbotnik am 1. Mai, in: Lenin, W.I.: Über die Arbeitsgesetzgebung, Berlin (-Ost) 1962, S. 497 - 499.
- Thesen über Produktionspropaganda (Rohentwurf), in: Lenin, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959, S. 976 - 979.
- Über die Gewerkschaften, die gegenwärtige Lage und die Fehler Trotzki's, in: Lenin, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959, S. 990 - 1021.
- Über die Rolle und die Aufgaben der Gewerkschaften unter den Bedingungen der neuen ökonomischen Politik. Beschluß des Zentralkomitees der KPR(B) vom 12. Januar 1922, in: Lenin, W.I.: Über die Gewerkschaftsbewegung 1895 - 1923, Berlin (-Ost) 1959, S. 1178 - 1193.
- Lentzsch, Wilhelm: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - beste Schule der Erziehung, in: DA 1963, Heft 8, S. 6 - 8.
- Leucht, Günter: Die Grundidee des Kongresses verstanden, in: Tribüne, Nr. 286 v. 7. 12. 1963, S. 3 - 4.
- Lindner, Lothar: Gewerkschaften und 4. Baukonferenz, in: DA 1964, Heft 11, S. 26 - 29.
- Lindner, Siegfried - Menzzer, Heinz: Für eine bessere, wirksamere materielle Interessiertheit der Betriebskollektive, in: DA 1963, Heft 4, S. 26 - 29.
- Lorenz, Heinz: Mit hohen Leistungen im komplexen Wettbewerb zu den Volkswahlen. Die komplexe Führung des sozialistischen Massenwettbewerbs in den Betrieben der VVB Werkzeugmaschinen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 431 - 435.
- Mampel, Siegfried: Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der sowjetisch besetzten Zone. Zum "Gesetzbuch der Arbeit" der SBZ, in: Bundesarbeitsblatt, 1961, S. 241 - 251.
- Die rechtliche Stellung des FDGB im Gefüge der öffentlichen Macht und der Wirtschaft der SBZ, in: Recht in Ost und West, 6. Jg. 1962, S. 89 - 95, 133 - 141.
- Betriebsverfassung und Arbeitsrecht in der SBZ, in: Die Situation der Arbeitnehmer in der Sowjetzone, Düsseldorf 1965, 47 Seiten.
- Mann, Herbert: Kreisvorstand und Ständige Produktionsberatungen, in: DA 1963, Heft 1, S. 54 - 55.

- Martin, Max: Wie einige Gewerkschaftskomitees den sozialistischen Wettbewerb führen, in: DA 1964, Heft 12, S. 6 - 11.
- Martin, Max - Pöggel, Günter - Thürmann, Günter: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit - objektives Erfordernis, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 1, S. 111 - 117.
- Materielle Interessiertheit fördert neue Technik, in: DA 1963, Heft 5, S. 16 - 20.
- Matthes, Harry: Die Wechselbeziehungen zwischen Charakter der Arbeit, Produktivität, Lohn und materieller Interessiertheit, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 220 - 224.
- Matthes, Heinz: Die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion - Ausdruck der weiteren Entwicklung der sozialistischen Demokratie, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 12, S. 14 - 24.
- Wahlen, Wirtschaft und Volkskontrolle, in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 37, S. 4 - 5.
- Kontrolle - fester Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit, in: Einheit, 20. Jg. 1965, Heft 11, S. 22 - 30.
- Meineck, Gerhard: Der Krankenstand, kein nur medizinisches Problem, in: DA 1962, Heft 9, S. 53 - 54 (Leserbrief).
- Mit dem Haushaltsbuch von Gewinnabschlägen zu Gewinnzuschlägen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, Heft 3, S. 2 - 7.
- Mit den Gewerkschaftswahlen eine Wende in der Arbeit mit den Menschen vollziehen, in: DA 1965, Heft 3, S. 2 - 7.
- Mittag, Günter: Zur weiteren Vervollkommnung der Parteiarbeit nach dem Produktionsprinzip entsprechend den Beschlüssen der 5. Tagung des Zentralkomitees, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 4, S. 16 - 27.
- Gewerkschaftsarbeit an der Schwelle der technischen Revolution, in: DA 1964, Heft 5, S. 1 - 9.
- Ideologische und ökonomische Probleme bei der Führung des sozialistischen Wettbewerbs, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 9/10, S. 57 - 70.
- Das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft wird planmäßig verwirklicht, in: Einheit, 20. Jg. 1965, Heft 5, S. 82 - 94.
- 20 Jahre FDGB - 20 Jahre Masseninitiative, in: DA 1965, Heft 6, S. 14 - 21.
- Zu einigen neuen Problemen der Gewerkschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus, in: DA 1966, Heft 4, S. 6 - 12.

- Mühlmann, Eberhard: Im sozialistischen Wettbewerb Aufgabenkomplexe des Planes Neue Technik verwirklichen, in: DA 1964, Heft 11, S. 16 - 19.
- Müller, Albert - Trognitz, Volkmar: Arbeitsnormung zur Sache aller machen! Erfahrungen aus dem VEB Leunawerke "Walter Ulbricht", in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 172 - 176.
- Müller, Herbert: Mehr Walzstahl sortiments- und qualitätsgerecht, in: DA 1965, Heft 7, S. 20 - 21.
- Müller, Johann - Wiebach, Hermann: Auch Gesundheits- und Arbeitsschutz erfordert perspektivisches Arbeiten des Gewerkschaftskomitees, in: DA 1965, Heft 3, S. 48 - 49.
- Müller, Margarete: Konfliktkommissionen und gesellschaftliche Erziehung, in: DA 1965, Heft 11, S. 42 - 45.
- Muth, Gerhard: Zu einigen Fragen auf dem Gebiet der Arbeitsnormung und Entlohnung, in: DA 1962, Heft 6, S. 22 - 27.
- Gegen einige Entstellungen in der Normenarbeit, in: DA 1962, Heft 10, S. 35 - 37.
- Die materielle Interessiertheit - wichtige Triebkraft unserer Entwicklung, in: DA 1963, Heft 4, S. 22 - 25.
- Sozialistischer Wettbewerb - Plandiskussion - Betriebskollektivvertrag, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 385 - 386.
- Zu einigen Problemen der persönlichen materiellen Interessiertheit im Jahre 1965, in: DA 1965, Heft 3, S. 38 - 43.
- Die Stimulierung der Leistungen der Werktätigen zur Durchsetzung der technischen Revolution mittels der persönlichen materiellen Interessiertheit und der moralisch-ideellen Anerkennung unter breiter Behandlung von Aspekten unserer künftigen Lohnpolitik, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 499 - 506.
- Die Aufgaben der Gewerkschaften im Planjahr 1966 und Probleme der Gewerkschaftsarbeit bis 1970, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 121 - 122.
- Muth, Gerhard - Schäfer, Arno: Erfahrungen der sowjetischen Gewerkschaften im sozialistischen Wettbewerb, in: DA 1963, Heft 11, S. 35 - 37.
- Neumann, Kurt: Durch Wettbewerb gut gerüstet. Volkskammerausschuß überzeugte sich, wie die neue Arbeitszeit vorbereitet wurde, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 13, S. 3.
- Nordheim, Kurt: Gewerkschaftskomitee - Leitung nach dem Produktionsprinzip, in: DA 1964, Heft 5, S. 38 - 40.

- Oertelt, Werner: Technische Revolution und Wettbewerb um den wissenschaftlich-technischen Vorlauf in der Chemieindustrie, in: DA 1965, Heft 8, S. 10 - 13.
- Olschewski, Hans - Spurgat, Karl: Einige Gedanken zum Problem der sozialistischen Berufslehre, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 1, S. 128 - 132.
- Pätzold, Erhard - Seidel, Siegfried: Bei der Festlegung von Lohnformen die sozialistische Gesetzlichkeit einhalten, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 133 - 137.
- Paschke, Gerhard - Sabotta, Kurt: Warum wir uns zu Ehren der Partei verpflichteten, die neue Technik in drei Schichten auszulasten, in: DA 1966, Heft 2, S. 6 - 9.
- Peth, Wolfgang: Arbeit mit den Menschen schränkt Fluktuation ein, in: DA 1965, Heft 4, S. 40 - 43.
- Plan zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 381 - 385.
- Plandiskussion, in: ND, Nr. 218 v. 10. 8. 1966, S. 1.
- Pöggel, Günter: Ideologische Fragen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit in der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 7, S. 6 - 11.
- Puder, Heinz: Wie entwickelt sich mit dem neuen ökonomischen System unsere sozialistische Demokratie weiter? in: DA 1965, Heft 4, S. 36 - 39.
- Reeck, Gerhard: Vor den Wahlen ziehen die Konfliktkommissionen Bilanz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 411 - 413.
- Reich, Werner: Sozialistischer Wettbewerb und materielle Interessiertheit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 406 - 408.
- Richter, Harald: Perspektivische Arbeit mit den Neuerern - wichtige Quelle der sozialistischen Rationalisierung, in: DA 1965, Heft 5, S. 26 - 27.
- Rinke, Rolf: Warum ist es notwendig, die neue Technik besser auszulasten? in: DA 1966, Heft 3, S. 8 - 11.
- Rittershaus, Joachim - Weidig, Rudi: Das neue ökonomische System und sozialistische Gemeinschaftsarbeit, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 4, S. 121 - 126.
- Rösel, Fritz: Die Mitarbeit der Gewerkschaften in der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion, in: DA 1963, Heft 8, S. 32 - 34.
- Zur Bildung der Produktionskomitees in den volkseigenen Großbetrieben, in: Einheit, 18. Jg. 1963, Heft 12, S. 25 - 32.
- Sachkundiger kontrollieren - energischer verändern! in: DA 1964, Heft 3, S. 46 - 48.

Rösel, Fritz: Systematische Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen wird Bestandteil der Betriebspläne, in: DA 1965, Heft 10, S. 36 - 39.

Rogge, Werner: Wie geht es im Prozeß der technischen Revolution mit der Arbeitsnormung weiter? in: DA 1965, Heft 9, S. 22 - 25.

--- "Neue Technik - neue Normen" und gewerkschaftliche Interessenvertretung, in: Einheit, 21. Jg. 1966, Heft 1, S. 18 - 27.

Rohrlack, Günter: Aus den Erfahrungen eines Produktionskomitees, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 8, S. 36 - 42.

Roßberg, Kurt - Leucht, Günter: Rationalisiert jeder Betrieb für sich allein? in: DA 1965, Heft 3, S. 30 - 33.

Rubbel, Rudi: Die Werktätigen des VEB Baumwollspinnerei und Weberei Adorf (Vogtland) gaben ein Beispiel durch die Ausarbeitung des Muster-Betriebskollektivvertrages 1954, in: Anleitung zum Abschluß der Betriebskollektivverträge 1954, Berlin (-Ost) 1954, S. 3 - 17.

Sahr, Siegfried: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und unsere politische Führungstätigkeit, in: DA 1963, Heft 9, S. 16 - 19.

--- Wissenschaftlich leiten, den 6. FDGB-Kongreß schöpferisch auswerten, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 552 - 555.

Sarodnick, Gerhard - Gerhardt, Hans - Rieß, Hans: Ökonomische Forschung und Gewerkschaftsarbeit, in: DA 1964, Heft 7, S. 26 - 29.

Schäfer, Anneliese: Der Planteil Arbeits- und Lebensbedingungen muß der neuen Situation entsprechen, in: DA 1966, Heft 2, S. 38 - 41.

Scharmacher, Rudi: Das Produktionskomitee arbeitet, in: DA 1964, Heft 7, Seite 10 - 13.

Schauer, Heinz: Einige Probleme der Beziehungen zwischen technischer Revolution und sozialistischer Gemeinschaftsarbeit beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der Deutschen Demokratischen Republik, in: Wissenschaftliche Zeitschrift der Technischen Universität Dresden, 14. Jg. 1965, S. 1349 - 1362.

Schleske, Werner: BKV und Wettbewerbskonzeption, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 98.

Schmeißer, Herbert - Möller, Walter: Das Beispiel von Treuen macht Schule, in: DA 1965, Heft 8, S. 30 - 31.

Schmidt, Bruno - Lichtwardt, Willi: Wettbewerb und Qualifizierung - eine Einheit, in: DA 1964, Heft 12, S. 26 - 29.

Schmidt, Reinhold - Dose, Rudolf: Mit dem Wettbewerb den Plan Neue Technik verwirklichen, in: DA 1963, Heft 7, S. 30 - 32.

- Schön, Otto: Demokratischer Zentralismus und Kollektivität bedingen einander, in: DA 1962, Heft 8, S. 34 - 37.
- Scholz, Alfred - Steigerwald, Heinz: Sozialistische Rationalisierung und der Grundsatz "Neue Technik - neue Normen", in: Die Wirtschaft, 20. Jg. 1965, Nr. 50, Beilage.
- Schramm, Heinz: Sozialistischer Wettbewerb - ständige Leitungsmethode des Gewerkschaftskomitees, in: DA 1964, Heft 11, S. 6 - 9.
- Schreiber, Helmut: Das Haushaltsbuch einführen verlangt mehr als gute Vorsätze, in: DA 1965, Heft 11, S. 30 - 31.
- Schubert, Hans: Es geht um das "Wie"? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 547 - 550.
- Seidel, Wolfgang: Unser Plan der Normenarbeit, in: DA 1962, Heft 11, S. 23 - 25.
- Sickert, Franz: Wie organisiere ich eine Mitgliederversammlung, in: DA 1965, Heft 5, S. 40 - 43.
- Sind es 'fromme Wünsche'? in: Tribüne, Nr. 283 v. 4. 12. 1963, S. 3.
- Söder, Günter: Planung und Freiheit, in: Einheit, 19. Jg. 1964, Heft 9/10, S. 110 - 119.
- Planung und Demokratie, in: Einheit, 20. Jg. 1965, Heft 9, S. 15 - 23.
- Sommer, Reinhard: Der sozialistische Wettbewerb unter den Bedingungen der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 12, S. 16 - 21.
- Sonntag, Erhard: Neue Erfordernisse der komplexen Kontrolle unter den Bedingungen der technischen Revolution, in: DA 1965, Heft 11, S. 38 - 39.
- Sozialistischer Wettbewerb um höhere Arbeitsproduktivität, in: DA 1962, Heft 12, S. 8 - 13.
- Steidl, Josef: Gemeinschaftsarbeit fördern ist gute Wahlvorbereitung, in: DA 1965, Heft 9, S. 6 - 9.
- Steinbrückner, Werner: Die Tätigkeit des Neuererrates als Organ der Gewerkschaften, in: DA 1965, Heft 9, S. 30 - 31.
- Stiebeiner, Kurt: Qualifizierung muß dem Plan Neue Technik entsprechen, in: DA 1962, Heft 5, S. 32 - 34.
- Stiller, Edwin: Zu einigen theoretischen Problemen des Wettbewerbs, in: DA 1966, Heft 2, S. 16 - 21.
- Stoph, Willi: Sozialistischer Staat und Gewerkschaften in der Deutschen Demokratischen Republik, in: DA 1965, Heft 6, S. 6.
- Strampfer, Herbert: In sozialistischer Gemeinschaftsarbeit schon heute Aufgaben des Planes 1965 lösen, in: DA 1964, Heft 10, S. 30 - 33.

Strampfer, Herbert: Wissenschaftlicher Vorlauf, planmäßige Weiterbildung und Gemeinschaftsarbeit, in: DA 1965, Heft 10, S. 16 - 19.

Technische Revolution - Mensch - Gewerkschaften, in: DA 1964, Heft 5, S. 10 - 19.

Thiel, Wera: Technische Revolution und Menschenführung. Zur Leitung des Betriebes und zur Mitwirkung der Werktätigen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 213 - 216.

Tietze, Gerhard: Sozialistischer Wettbewerb, Neuererbewegung und sozialistische Gemeinschaftsarbeit, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 17. Jg. 1962, S. 276 - 279.

--- Gegenseitige Hilfe und Unterstützung im Wettbewerb - Ausdruck neuer menschlicher Beziehungen in der DDR, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 105 - 108.

Tippmann, Werner: Die Aufgaben der Produktionskomitees und die Rolle der Ständigen Produktionsberatungen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 217 - 220, 273 - 277.

Tippmann, Werner - Weigert, Lothar: Wie bewährt sich das Produktionskomitee in der Praxis? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 450 - 455.

Uhlmann, Herbert: Probleme für die Tätigkeit der sozialistischen Arbeitsgemeinschaften, in: DA 1965, Heft 12, S. 38 - 39.

Ulbricht, Walter: Der Siebenjahrplan des Friedens, des Wohlstands und des Glücks des Volkes. Rede vor der Volkskammer der DDR am 30. 9. 1959, in: Der Siebenjahrplan des Friedens, des Wohlstands und des Glücks des Volkes, Berlin (-Ost) 1959, S. 7 - 155.

--- Das Programm des Sozialismus und die geschichtliche Aufgabe der SED, in: ND, Nr. 16 v. 16. 1. 1963, S. 1 - 14.

--- Aus Antworten auf der Wahlversammlung im Kirow-Werk, Leipzig, in: Tribüne, Nr. 242 v. 18. 10. 1963, S. 5 - 6.

--- Die Früchte unserer eigenen Arbeit, in: Der Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" geht mit ganzer Kraft weiter, Berlin (-Ost) 1964, S. 11 - 30.

Volkswirtschaftsplan und Gewerkschaften, in: DA 1962, Heft 1, S. 1 - 3.

Waldenburger, Manfred: Zum Plan der Normenarbeit 1964, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg. 1963, S. 362 - 367, 385 - 387.

Walter, Rudolf: FDGB-Wahlen, in: SBZ-Archiv, 16. Jg. 1965, S. 147 - 148.

- Wappler, Erich: Zur Weiterführung des sozialistischen Massenwettbewerbs in Industrie und Bauwesen, in: Einheit, 18. Jg. 1963, S. 16 - 21.
- Warnke, Herbert: Die Gewerkschaften kämpfen um höchste Qualität, in: ND, Nr. 20. v. 20. 1. 1963, S. 7.
- Mit hoher Qualität, niedrigen Kosten, moderner Technik - zum Nutzen für die Gesellschaft und jeden einzelnen, in: DA 1963, Heft 8, S. 1 - 5.
 - Der Plan 1964 und die Gewerkschaften. Rede in der 33. Sitzung des Staatsrates, in: Tribüne, Nr. 233 v. 8. 10. 1963, S. 7.
 - Die Aufgaben der Gewerkschaften nach dem 5. Plenum des ZK der SED, in: DA 1964, Heft 3, S. 1 - 6.
 - Was unserer Republik zur Ehre gereicht, dient dem Wohle des ganzen Volkes und jedes einzelnen, in: Der Wettbewerb "Dem Volke zum Nutzen - der Republik zu Ehren" geht mit ganzer Kraft weiter, Berlin (-Ost) 1964, S. 31 - 41.
 - Wie der Wettbewerb weitergeht, in: Tribüne, Nr. 237 v. 13. 10. 1964, S. 3 - 5.
 - Die technische Revolution und die nächsten Aufgaben der Gewerkschaften, in: DA 1966, Heft 1, S. 2 - 9.
- Weißpflog, Erhard: Gewerkschaftskomitee und erzeugnisgebundener Wettbewerb, in: DA 1966, Heft 1, S. 14 - 17.
- Wettbewerbsziel: Erster "sozialistischer Bereich" des Betriebes, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Nr. 1, S. 6.
- Wilke, Alfred: Neue gewerkschaftliche Aufgaben, die sich mit der technischen Revolution aus dem Bildungsgesetz ergeben, in: DA 1965, Heft 8, S. 20 - 23.
- Gewerkschaftliche Aufgaben bei der Berufsausbildung und Erwachsenenqualifizierung, in: DA 1965, Heft 12, S. 20 - 25.
- Winkler, Gunnar: Die Einbeziehung der Werktätigen in die Planung und Leitung der Volkswirtschaft, in: DA 1966, Heft 1, S. 12 - 15.
- Arbeits- und Lebensbedingungen - Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 104 - 107.
 - Die Lebens- und Arbeitsbedingungen planmäßig entwickeln. Gedanken zum neuen Plananteil, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Heft 12, S. 10.
- Winkler, Joachim: Probleme der Leitungstätigkeit bei der Berufsausbildung und der Erwachsenenqualifizierung, in: DA 1966, Heft 1, S. 30 - 33.
- Wissenschaftlich leiten - im sozialistischen Wettbewerb mit dem Beispiel arbeiten, in: DA 1964, Heft 9, S. 20 - 23.

Wolf, Heinz: Welche Anforderungen sind an den Inhalt einer Wettbewerbskonzeption zu stellen? in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg. 1966, S. 123 - 127.

Zimmermann, Hartmut: Der FDGB als Massenorganisation und seine Aufgaben bei der Erfüllung der betrieblichen Wirtschaftspläne, in: Soziologie der DDR, Köln und Opladen 1964, S. 115 - 144.

Zu Ehren des 20. Jahrestages der SED: Sozialistischer Wettbewerb in neuer Qualität, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 527.

Zur Erläuterung der im Referat des Genossen Walter Ulbricht auf der 11. Tagung des ZK dargelegten Probleme zur Qualifizierung der Planung, der Leitung und der Anwendung ökonomischer Hebel in der zweiten Etappe des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung, ausgearbeitet von Arbeitsgruppen des Politbüros, in: Die Wirtschaft, 21. Jg. 1966, Beilage zu Nr. 1.

3. Gesetze, Verordnungen, Beschlüsse

AO über den Neuabschluß der Kollektivverträge in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben für das Jahr 1955, v. 28.1.1955, in: GBl. DDR, Teil I, 1955, S. 47 ff. 1956, v. 9.1.1956, in: GBl. DDR, Teil I, 1956, S. 59 ff.

Beschluß des Bundesvorstandes des FDGB über "Die Ständigen Produktionsberatungen in den sozialistischen Betrieben der DDR", in: Tribüne, Nr. 82 v. 10. 4. 1959.

Beschluß des Präsidiums des Bundesvorstandes des FDGB vom 20. 6. 1963: Grundsätze für die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion bei der Organisation der Arbeiterkontrolle und für die Aktivierung der gewerkschaftlichen Kontrolltätigkeit, in: Sonntag, Erhard: Gewerkschaften und Volkskontrolle, Berlin (-Ost) 1964, S. 131 - 136.

Beschluß des Präsidiums des Zentralvorstandes der IG Metall. Zur Auswertung der Erfahrungen der Betriebsgewerkschaftsorganisation der Volkswerft Stralsund im sozialistischen Wettbewerb zu Ehren des 15. Jahrestages der DDR, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 19. Jg. 1964, S. 437 ff.

Beschluß über die Aufnahme der Tätigkeit der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion der Deutschen Demokratischen Republik, v. 13. 5. 1963, in: GBl. DDR, Teil II, 1963, S. 261 ff.

Beschluß über die Direktive zur Verwirklichung des Grundsatzes "Neue Technik - neue Normen" und zur produktivitätswirksamen Gestaltung des Arbeitslohnes in der volkseigenen Wirtschaft und in den Betrieben mit staatlicher Beteiligung, v. 30. 11. 1964, in: GBl. DDR, Teil II, 1965, S. 21 ff.

Beschluß über die Ordnung zur Verbesserung der Arbeitsnormung durch die Arbeit mit Bestzeiten und Zeitnormativen, v. 25. 10. 1962, in: GBl. DDR, Teil II, 1962, S. 717 ff.

Beschluß über die Planaufschlüsselung in den Betrieben der

zentral- und örtlichgeleiteten volkseigenen Industrie, der Bauwirtschaft und des Verkehrswesens, v. 30. 8. 1962, in: Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, 3. Aufl., Berlin (-Ost) 1965, S. 332 ff.

Beschluß über die Unterstützung der Ständigen Produktionsberatungen in den sozialistischen Betrieben durch die Betriebsleitungen und die Organe der staatlichen Verwaltung, v. 9. 4. 1959, in: GBl. DDR, Teil I, 1959, S. 329 ff.

Beschluß über Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenslage der Werktätigen, v. 30. 7. 1963, in: GBl. DDR, Teil II, 1963, S. 549 f.

Betriebskollektivvertrag 1954. VEB Carl Zeiss Jena.

Betriebskollektivvertrag 1962. VEB Automobilwerk Eisenach.

Betriebskollektivvertrag 1963. VEB(K) Brauerei Eisenach
Abt. Brauerei Berka/Werra und Abt. Großburschla.

Betriebskollektivvertrag 1964. VEB Elektroschaltgeräte Eisenach.

Direktive des Bundesvorstandes des FDGB zum Abschluß der Betriebskollektivverträge für das Jahr 1955, in: Tribüne, v. 30. 11. 1954, Beilage.

Direktive des Bundesvorstandes des FDGB, des Volkswirtschaftsrats der DDR, der Ministerien für Bauwesen, Verkehr, Post- und Fernmeldewesen zum Abschluß des BKV 1964, in: Tribüne, Nr. 255 v. 2. 11. 1963, Beilage.

Entscheidungen des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik in Arbeits- und Sozialversicherungssachen, 4 Bände, Berlin (-Ost) 1959 - 1965.

Gesetz der Arbeit (GdA) zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten, v. 19. 4. 1950, in: GBl. DDR, 1. Hj. 1950, S. 394 ff.

Gesetzbuch der Arbeit (GBA) der Deutschen Demokratischen Republik, v. 12. 4. 1961, in: GBl. DDR, Teil I, 1961, S. 27 ff.

GBA in der Fassung des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Gesetzbuchs der Arbeit, v. 17. 4. 1963, in: GBl. DDR, Teil I 1963, S. 63 ff.

Ordnung für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen durch die Gewerkschaftsleitungen, beschlossen vom Sekretariat des Bundesvorstandes des FDGB am 23. 8. 1965, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg. 1965, S. 417 ff.

Patentgesetz für die Deutsche Demokratische Republik, v. 6. 9. 1950, in: GBl. DDR, 2. Hj. 1950, S. 989 ff. i.d.F. des Änderungsgesetzes, v. 31. 7. 1963, in: GBl. DDR, Teil I, 1963, S. 121 ff.

Programm der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, Berlin (-Ost) 1963.

Richtlinie für das neue ökonomische System der Planung und

Leitung der Volkswirtschaft, v. 11. 7. 1963, in: GBl. DDR, Teil II, 1963, S. 453 ff.

Satzung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, beschlossen auf dem 6. FDGB-Kongreß, in: Protokoll des 6. FDGB-Kongresses, Berlin (-Ost) 1964, S. 806 ff.

Über Aufgaben der Gewerkschaften in der DDR. EntschlieÙung des ZK der SED (S. 51 - 69), Berlin (-Ost) 1958.

VO über das Erfindungs- und Vorschlagswesen in der volkseigenen Wirtschaft, v. 6. 2. 1953, in: GBl. DDR, 1. Hj. 1953, S. 293 ff.

VO über den Neuabschluß der Kollektivverträge in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben für das Jahr 1951, v.15. 2.1951, in: GBl. DDR, 1.Hj.1951, S. 117 ff.
1952, v.20. 5.1952, in: GBl. DDR, 1.Hj.1952, S. 384 ff.
1953, v.19. 2.1953, in: GBl. DDR, 1.Hj.1953, S. 325 ff.
1954, v.17.12.1953, in: GBl. DDR, 2.Hj.1953, S. 1332 ff.

VO über die Bestätigung der Ordnungen über die Verleihung von staatlichen Auszeichnungen, v. 22. 1. 1959, in: GBl. DDR, Teil I, 1959, S. 181 ff.

VO über die Bildung von Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitsstreitfällen (Konfliktkommissionen) in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und in den Verwaltungen, v.30.4.1953, in: GBl. DDR, 1.Hj.1953, S. 695 ff.

VO über die Förderung und Lenkung der Neuererbewegung (NeuererVO), v.31.7.1963, in: GBl. DDR, Teil II, 1963, S. 525 ff.

VO über die Konfliktkommissionen, v. 17. 4. 1963, in: GBl. DDR, Teil II, 1963, S. 237 ff.

VO über die neuen Konfliktkommissionen, v. 28. 4. 1960, in: GBl. DDR, Teil I, 1960, S. 347 ff.

VO über die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten - SVO -, v. 21. 12. 1961, in: GBl. DDR, Teil II, 1961, S. 533 ff.

VO über Kollektivverträge, v. 8. 6. 1950, in: GBl. DDR, 1. Hj. 1950, S. 493 ff.

VO über staatliche Auszeichnungen, v. 2. 10. 1958, in: GBl. DDR, Teil I, 1958, S. 771 ff.

10. VO über staatliche Auszeichnungen, v. 15. 4. 1965, in: GBl. DDR, Teil II, 1965, S. 327 ff.

VO zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Werktätigen im Betrieb - ArbeitsschutzVO -, v. 22. 9. 1962, in: GBl. DDR, Teil II, 1962, S. 703 ff.

VO zur Verbesserung der Arbeitskräfte lenkung und Berufsberatung, v. 24. 8. 1961, in: GBl. DDR, Teil II, 1961, S. 347 ff.

LEBENS LAUF

=====

Am 9. April 1939 wurde ich, P. Hermann P i c h e r t , als Sohn des Pfarrers Walter Pichert und seiner Ehefrau Erika geb. Rosemann in Bunzlau/Schlesien geboren. Von 1945 bis 1957 besuchte ich die Volksschulen in Altenburg, Roschütz bei Gera und Gera-Untermhaus sowie die Oberschulen in Gera und Eisenach, wo ich auch das Abitur ablegte. Nachdem ich im Jahre 1958 in Oberurff/Regierungsbezirk Kassel die in der Bundesrepublik erforderliche Ergänzungsprüfung bestanden hatte, schrieb ich mich im Sommersemester 1958 an der Philipps-Universität Marburg als Student der Volkswirtschaftslehre ein. Im Sommersemester unterzog ich mich der Diplom-Prüfung für Volkswirte, die ich mit der Note "Voll befriedigend" bestand.

Seit 1. August 1962 bin ich am Staatswissenschaftlichen Seminar der Philipps-Universität Marburg tätig, zunächst als wissenschaftliche Hilfskraft, seit 1. Januar 1964 als Verwalter einer wissenschaftlichen Assistentenstelle.

